

**EL TÉCNICO SUPERIOR UNIVERSITARIO EN ADMINISTRACIÓN:
ORIGEN, TRAYECTORIA ESTUDIANTIL Y DESARROLLO PROFESIONAL.**

Javier Damián Simón

**Universidad del Papaloapan, campus Tuxtepec.
Oaxaca, México.**

RESUMEN

El presente trabajo aborda el Estudio de Seguimiento de Egresados de la carrera de Técnico Superior Universitario en Administración (TSUA), generaciones 1997-2002, pertenecientes a la Universidad Tecnológica de la Costa Grande ubicada en la ciudad de Petatlán, Guerrero. Su objetivo principal fue evaluar la eficacia del programa educativo de TSUA y validar los servicios educativos que proporciona la dirección de la citada carrera a partir de la opinión de sus egresados.

La investigación fue de carácter descriptiva y explicativa con un enfoque cuantitativo, constituyendo un punto de partida para evaluar el grado de satisfacción de los egresados respecto a su formación profesional y, en caso necesario, implementar medidas correctivas para mejorar dicha formación. La metodología empleada incluyó un instrumento aplicado a los egresados de la carrera de TSUA. Para este fin se diseñó y adaptó un cuestionario de seguimiento de egresados según la metodología que propone la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES). La selección de la muestra se realizó a través del muestreo probabilístico por estratos, participando en este estudio 30 egresados de un total de 160.

El estudio reveló que el grado de satisfacción de los egresados de TSUA por los logros profesionales alcanzados es alto y, que dicho programa académico ha representado una alternativa real para el desarrollo personal y profesional de los jóvenes con escasas posibilidades económicas. Así mismo, se encontró que a medida que los egresados permanecen más tiempo en un trabajo, logran cambios favorables en aspectos tales como el nivel salarial, tipo de puesto, nivel jerárquico, grado de coincidencia del trabajo con su formación profesional y, el tipo de contratación.

Se logró identificar que los docentes que laboran en la carrera de TSUA presentan carencias en cuanto a actualización y uso de técnicas y procedimientos de naturaleza administrativa, lo que sin lugar a dudas, exige una atención inmediata para brindar un servicio educativo de calidad a los alumnos.

ÍNDICE

RESUMEN	2
INTRODUCCIÓN	5
CAPÍTULO I. FUNDAMENTOS TEÓRICOS DEL TEMA OBJETO DE ESTUDIO.	
1.1 Antecedentes de las Universidades Tecnológicas en México.	12
1.1.1 Finalidades de las Universidades Tecnológicas.	13
1.2 La Institución: Universidad Tecnológica de la Costa Grande.	13
1.2.1 Antecedentes.	13
1.2.2 Carreras.	14
1.3 Formación del Técnico Superior Universitario (TSU).	14
1.3.1 El perfil del Técnico Superior Universitario.	14
1.4 Perfil profesional del TSU en Administración.	14
1.4.1 Funciones generales .	16
1.4.2 Capacidades y habilidades.	16
1.4.3 Cualidades personales.	16
1.5 Campos de ejercicio profesional del TSUA.	17
1.6 Estructura del plan de estudios de la carrera de TSU en Admón.	17
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO	
2.1 Generalidades.	21
2.2 Antecedentes de los Estudios de Seguimiento de Egresados.	22
2.3 Marco conceptual de un Estudio de Seguimiento de Egresados.	23
2.3.1 Definición y tipo de Estudios de Egresados.	23
2.3.2 Mercados de trabajo.	25
2.3.3 Objetivos de los Estudios de Seguimiento de Egresados.	26
2.3.4 Los obstáculos para realizar un Estudio de Seguimiento de Egresados.	27
2.3.5 Proceso metodológico para los ESE.	27
2.4 Teorías que fundamentan los ESE.	28
2.4.1 La Teoría del Capital Humano.	28
2.4.1.1 La insuficiencia de la Teoría del Capital Humano.	30
2.4.2 Otras interpretaciones emergentes.	32
2.5 El currículum.	35
2.6 El perfil profesional y del egreso.	39
2.7 Interés e importancia del Estudio de Seguimiento de Egresados para la evaluación y planeación curricular.	40
CAPÍTULO III. METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN.	45
3.1 Tipo de estudio y diseño de la investigación.	45

3.2 Identificación y/o delimitación del universo o población.	45
3.3 Selección de la muestra.	45
3.3.1 Determinación del tamaño adecuado de la muestra.	45
3.3.2 Selección de los elementos que formaron parte de la muestra.	46
3.3.3 Tipo de muestreo.	46
3.4 Estructura del cuestionario y variables sujetas a estudio.	47
3.5 Análisis de los datos o información	50

CAPÍTULO IV. RESULTADOS.

4.1 Rasgos personales de los egresados de Técnico Superior Universitario en Administración.	52
4.2 Origen sociofamiliar de los egresados de Técnico Superior Universitario en Administración.	55
4.3 Trayectoria educativa de los egresados de Técnico Superior Universitario en Administración.	62
4.4 Ritmo de incorporación al mercado laboral del egresado de Técnico Superior Universitario en Administración.	76
4.5 Ubicación de los egresados de Técnico Superior Universitario en Administración en el mercado laboral.	88
4.6 Grado de satisfacción de los egresados de Técnico Superior Universitario en Administración.	119
4.7 Desempeño profesional de los egresados de Técnico Superior Universitario en Administración.	128
4.8 Opinión de los egresados de Técnico Superior Universitario en Administración sobre su formación académica.	131
4.9 Opinión de los egresados de Técnico Superior Universitario en Administración sobre la organización académica e institucional.	141

CONCLUSIONES	149
---------------------	-----

RECOMENDACIONES	158
------------------------	-----

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANEXOS

INTRODUCCIÓN.

IMPORTANCIA DEL ESTUDIO O JUSTIFICACIÓN.

Recientemente organismos como la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES) en México y, otros de orden internacional como la UNESCO (1998) y el Banco Mundial (1995), han sugerido a las Instituciones de Educación Superior (IES), la necesidad de valorar su oferta educativa a partir de las necesidades que presenta el mercado laboral, considerando que su estructura se ha visto afectada por la nueva división internacional del trabajo, entendida ésta como el surgimiento y pérdida de empleos relacionados a los medios de información y otras tecnologías de punta, así como la movilidad de la fuerza de trabajo más allá de las fronteras locales y nacionales.

En las últimas décadas, se ha convertido en una necesidad de manera creciente, que las instituciones educativas incorporen líneas de investigación que permitan un análisis cada vez más riguroso, sobre aspectos de su vida institucional, que posibiliten una adecuada toma de decisiones y el establecimiento de programas bien estructurados en lo curricular, sin la cual se estaría en desventaja para afrontar retos y demandas de una sociedad más participativa y exigente.

Actualmente y tomando como base las megatendencias mundiales que señalan una posible reestructuración del mercado de trabajo bajo una óptica de flexibilidad tal que los puestos de trabajo difícilmente podrán llenarse con una formación rígida y meramente disciplinaria, se exige a la educación, principalmente del nivel superior, una adecuación de los procesos académicos, capacidades, habilidades y destrezas que desarrolla, a fin de que sus egresados cuenten con una formación sólida y socialmente útil y válida que les permita acceder con márgenes amplios de probabilidad, a las oportunidades de empleo.

Uno de los aspectos de más importancia dentro de un programa de evaluación y seguimiento institucional, es el Seguimiento de Egresados (SE), que a la par de otras

líneas de investigación pueden iniciar la retroalimentación para la pertinencia curricular y sus posibles adecuaciones, dentro de una congruencia regional y local. En este contexto, se pone de manifiesto la importancia que tiene para la Dirección de la carrera de Técnico Superior Universitario en Administración (TSUA), el seguimiento de egresados como un mecanismo que permitirá vincular la formación académica de sus estudiantes con los requerimientos laborales que el mercado de trabajo del entorno exige.

Uno de los objetivos fundamentales de las Universidades Tecnológicas (UT´s) del país es ofertar perfiles profesionales que integren las necesidades específicas regionales, para que el egresado contribuya de manera satisfactoria al desarrollo de su comunidad o región, en especial de la planta productiva¹. En este sentido el presente trabajo de investigación nos permitió conocer la forma en que los egresados están participando en la vida productiva de la región y verificar si lo aprendido en las aulas les ha sido útil en su desempeño profesional.

El seguimiento de egresados constituirá para la Dirección de la carrera de TSUA una estrategia táctica que permitirá a la luz de la situación laboral y profesional de los egresados adecuar, si así lo requiere, o en su caso promover los cambios en los planes de estudio de la citada carrera, que la Universidad Tecnológica de la Costa Grande oferta (UTCG)².

Concomitantemente, con este estudio fue posible obtener información confiable, comparable y cuantificable, con la finalidad de detectar las fuerzas y debilidades del plan de estudios implantado desde 1997, de manera que se puedan tomar decisiones soportadas en la realidad evitando tomarlas en forma intuitiva, tal como ha venido ocurriendo.

¹ Los planes y programas de estudio están relacionados con las necesidades reales de la planta productiva del entorno de las Universidades Tecnológicas. En este sentido los planes de estudio de una carrera, se adecuan un 20% a las necesidades regionales y en un 80% son iguales al resto del sistema de Universidades Tecnológicas.

² Las carreras profesionales de Técnico Superior Universitario han sido diseñadas de tal manera que respondan directamente a las necesidades productivas.

De manera específica, se pretende conocer hasta qué grado la UTCG a través de la Dirección de carrera de TSUA, ha contribuido a que sus egresados sean aceptados en el mercado de trabajo de la región. También, se pudo conocer sobre las exigencias laborales a que están sometidos y su capacidad para responder con los conocimientos y habilidades adquiridas en el transcurso de su formación académica. Incluso, se identificaron los mecanismos que los egresados utilizan para obtener empleo, los puestos que ocupan, los ingresos que tienen, etc.

Entre los años 1999 y 2002, terminaron su carrera de TSUA un total de 160 jóvenes. Esta población se ha incorporado al mercado de trabajo y la información disponible sobre su situación laboral era insuficiente y se encontraba sin sistematizar. De allí surgió la necesidad de efectuar un estudio de seguimiento de egresados, mismo que nos permitiera diagnosticar la congruencia entre el currículo y las nuevas exigencias del mercado laboral.

Una justificación más para el Estudio de Seguimiento de Egresados que se llevó a cabo, tuvo que ver con las recomendaciones de la ANUIES (1998) de efectuar estudios de egresados en vista que la mayoría de las IES asociadas y no asociadas a tal organismo, no cuentan con este tipo de investigaciones tan importantes para evaluar la correspondencia entre el mundo de trabajo y el mundo educativo, o sea, entre lo que se enseña en el aula y lo que realmente se aplica en la vida laboral.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

De los problemas que afectan al Sistema Educativo Nacional, uno de ellos lo constituye el establecer programas de seguimiento institucional, dentro de los cuales el seguimiento de egresados es uno de los aspectos de una problemática aún más amplia, como pueden ser: la desarticulación de planes y programas de estudio entre las IES y el campo profesional. Ante esto, es de vital importancia que las IES diseñen mecanismos y estrategias de retroalimentación que les permitan obtener información de sus egresados

sobre diversos aspectos, mismos que sirvan como parámetros para evaluar la calidad del servicio educativo que ha brindado a sus alumnos.

Bajo este contexto, se reconoce que el insuficiente conocimiento de los resultados del proceso formativo llevado a cabo por la Dirección de la carrera de Técnico Superior Universitario en Administración, ha impedido el diseño de estrategias específicas para garantizar la mejora continua del programa académico de TSUA. Así, en la Universidad Tecnológica de la Costa Grande (UTCG), perteneciente al Subsistema de Universidades Tecnológicas, a la fecha no se había realizado el seguimiento de los egresados de las distintas carreras que ofrece³. En el caso concreto de la carrera de TSUA que inició sus actividades en septiembre de 1997, han egresado hasta septiembre del 2002, cuatro generaciones, de las cuales se desconocía su situación laboral.

El no contar con información de los egresados, ha ocasionado que la carrera de TSUA no haya podido evaluar el cumplimiento del modelo educativo del sistema, por ejemplo, el nivel académico de TSU tiene como finalidad preparar profesionales para que ocupen mandos medios o de supervisión en las empresas, información que como se ha mencionado se desconoce y por lo tanto no se ha podido corroborar si nuestros egresados están ocupando dichos niveles jerárquicos. Existen también parámetros en el Sistema de Universidades Tecnológicas a escala nacional, tales como: el porcentaje de egresados que se colocan en un empleo durante los primeros seis meses después de su egreso (80%) y el porcentaje de egresados que trabajan en un área relacionada con su formación profesional (70%)⁴, mismos que no se han podido comparar con los resultados alcanzados en la carrera de TSUA de la UTCG por la falta de información.

Por otro lado, dentro del plan de estudios de la carrera de TSUA, existe un área flexible, misma que puede y debe adecuarse a las exigencias o necesidades de las empresas de la zona de influencia de la UTCG. Debido a la falta de información de los

³ La UTCG, oferta los programas de TSU en Administración, Comercialización, Mantenimiento Industrial, Mecánica Automotriz, Tecnología de Alimentos y Turismo.

⁴ Datos obtenidos de la Coordinación General de Universidades Tecnológicas (CGUT).

egresados, la dirección de TSUA desconoce cuales son las nuevas necesidades o exigencias formativas a los que se enfrentan nuestros egresados; por lo tanto, desde cuando se empezó a ofertar la carrera, se ha trabajado con las propuestas curriculares de otras Universidades Tecnológicas que se desenvuelven en un contexto diferente⁵. Ante esto, fue necesario que la Dirección de la carrera de TSUA realizara un ESE, pues éste constituye una de las estrategias para descubrir o detectar nuevas exigencias formativas y estar en posibilidades de anticipar transformaciones en el área flexible de la currícula de la citada carrera. Sobra decir que el ESE es una excelente plataforma para la instrumentación de procesos de mejoras en la carrera o programa educativo.

OBJETIVO GENERAL.

Obtener información de los egresados de la carrera de Técnico Superior Universitario en Administración, generaciones 1997–2002, para conocer cuál es el grado de inserción laboral así como las características más representativas del empleo tales como: puesto que ocupan, la función que están desempeñando, tipo de institución en la que están laborando, nivel de ingresos, nivel jerárquico ocupado, todo lo anterior con el propósito de evaluar la eficacia del programa académico de TSUA y de validar los servicios educativos que brinda la dirección de la citada carrera, a partir de la opinión de los egresados.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

1. Obtener la opinión de los egresados en relación con la calidad de la formación académica que recibieron, con respecto a las necesidades laborales con las que se enfrentan.
2. Establecer la calidad de la docencia en la carrera de TSUA, tomando como base la opinión de los egresados.
3. Determinar la ubicación laboral de los egresados de la carrera de TSUA.

⁵ Podemos mencionar que las exigencias profesionales de los egresados del programa de TSUA difieren mucho según la región; así, por ejemplo, la Universidad Tecnológica de León, Gto. ubicada en una zona industrial dista mucho de la Universidad Tecnológica de la Costa Grande, Gro; en la cual no se tiene una industria desarrollada. Esto deja claro que cada UT debe de contemplar en su área flexible, materias que correspondan a su contexto particular.

4. Detectar a partir de la experiencia profesional de los egresados si la currícula de dicha carrera es funcional para cubrir las necesidades del sector productivo de bienes y de servicios.
5. Conocer el ingreso monetario promedio del egresado de TSUA, para efectuar una comparación con la media nacional.
6. Conocer las necesidades o exigencias profesionales a los que se enfrentan los egresados de TSUA en su campo profesional.

PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN.

A través de la presente investigación se buscó encontrar las respuestas a las siguientes preguntas:

1. ¿Cuáles son las características o rasgos generales de los egresados de la carrera de TSUA?
2. ¿Cuáles son los antecedentes socioeconómicos de los egresados de la carrera de TSUA?
3. ¿Cuál ha sido la trayectoria educativa de los egresados de la carrera de TSUA?
4. ¿Cuál ha sido el ritmo de incorporación al mercado laboral de los TSUA?
5. De acuerdo con la trayectoria laboral, ¿Cuál es la ubicación laboral de los egresados de TSUA?
6. ¿Cuál es el grado de satisfacción de los egresados de la carrera de TSUA para con la institución, la carrera cursada, su situación profesional y el desempeño profesional?
7. ¿Cuál es la caracterización del desempeño profesional de los egresados de la carrera de TSUA en relación con la actividad desarrollada, coincidencia del trabajo con su formación académica y sobre las exigencias que enfrentan en su campo laboral?
8. ¿Cuál es la opinión de los egresados de la carrera de TSUA sobre la formación académica recibida y qué recomendaciones hacen para mejorarla?
9. ¿Cuál es el grado de satisfacción de los egresados sobre la organización académica y desempeño institucional de la carrera de TSUA y, sobre la organización institucional?

CAPÍTULO I.
FUNDAMENTOS TEÓRICOS DEL OBJETO DE ESTUDIO.

1.1. ANTECEDENTES DE LAS UNIVERSIDADES TECNOLÓGICAS EN MÉXICO.

Los grandes avances científicos y tecnológicos que han invadido cualquier área del conocimiento y quehacer humano, exigen día a día, recursos humanos altamente calificados que puedan responder a estas exigencias. Para lograr esto, es necesario que la formación profesional que ofrece el sistema educativo en su nivel superior, sea un proceso eficaz que permita a los jóvenes egresados incorporarse en las mejores condiciones al trabajo productivo pero, además, apoye de manera efectiva a la modernización de los sectores industrial, comercial y de servicios.

En este sentido, el Programa para la Modernización Educativa (1989–1994) señaló que era necesario ampliar las opciones de educación superior, estimulando que los profesionales aplicaran los avances científicos y tecnológicos a los requerimientos productivos nacionales, regionales y sectoriales. La problemática que tenían que afrontar las nuevas opciones de educación superior sería entonces, la incorporación a los planes de estudio de aquellos temas que se consideraran de frontera en el desarrollo científico del capitalismo avanzado; esta expresión pedagógica y su difusión en México y por ende en Latinoamérica, obedece no sólo a las crisis internas de la región, sino también a un proyecto hegemónico de los Estados Unidos. Este país impulsa una teoría educativa que la presenta como la alternativa científica, frente a las prácticas educativas tradicionales y como clave potencial de desarrollo (Díaz, 2001).

Siguiendo con los lineamientos del Programa de Modernización Educativa, la Secretaría de Educación Pública (SEP) realizó una serie de estudios para determinar nuevas alternativas de educación superior. Con base en las experiencias de algunos países como Francia, Estados Unidos, Alemania, Gran Bretaña y Japón⁶ y con el apoyo de los documentos preparados por la Subsecretaría de Educación e Investigación Tecnológica, la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) y el profesor Philip

⁶ Francia (Institute Universitarie de Technologie), Estados Unidos (Junior College), Alemania (Fachhochüien), Gran Bretaña (Polytechnic) y Japón (Semangokko).

Coombs⁷, el Secretario de Educación Pública decidió la realización de un proyecto que con los antecedentes mencionados y a través de estudios específicos permitiera la definición de un modelo pedagógico de tales características que permitieran crear una nueva opción de educación superior. En congruencia con el marco normativo y las políticas señaladas; considerando además la situación actual de la educación superior en México, se propuso el establecimiento de una nueva institución que se denominaría: Universidad Tecnológica de Estudios Intensivos; para ello, a finales del año 1990, el Licenciado Carlos Salinas de Gortari, Presidente de México, decidió la creación del Sistema de Universidades Tecnológicas e instruyó a la SEP para que en el ciclo educativo 1991–1992 iniciaran sus cursos las tres primeras unidades de este nuevo sistema: Universidad Tecnológica de Aguascalientes, Universidad Tecnológica de Tula Petejí y la Universidad Tecnológica de Nezahualcoyotl (Ruiz, 2007).

1.1.1. Finalidades de las Universidades Tecnológicas:

Acorde a las características y al modelo pedagógico instrumentado en las Universidades Tecnológicas, éstas persiguen tres finalidades básicas al formar profesionistas en las diferentes disciplinas (CGUT, 2000): 1) Preparar cuadros con sólida formación científico tecnológica y cultural para hacer frente a los procesos de modernización de la planta productiva y responder a las necesidades que plantean las perspectivas de desarrollo del país; 2) Habilitar cuadros con capacidades técnicas y genéricas de las diversas disciplinas, a fin de que éstos puedan hacerse cargo de las funciones técnicas de la planta productiva respondiendo a las exigencias del mundo laboral y; 3) Formar cuadros con un sentido de responsabilidad participativa en la modernización de México.

1.2. LA INSTITUCIÓN: UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE LA COSTA GRANDE.

1.2.1. Antecedentes.

Ante las escasas opciones de instituciones de educación superior en esta zona geográfica del estado de Guerrero, un grupo de ciudadanos preocupados por esta situación solicitaron ante el Gobierno Estatal emprender las gestiones pertinentes ante

⁷ Philip Coombs, fue "Presidente of the International Council for Educational Development. USA"; y Asesor Externo del Secretario de Educación Pública de México.

las instancias correspondientes del Gobierno Federal a fin de establecer una Universidad Tecnológica con sede en la Ciudad de Petatlán, Guerrero (CGUT, 2000). Al igual que todas las UT´s del país, la Universidad Tecnológica de la Costa Grande de Guerrero (UTCG), se conformó como un organismo público descentralizado del Estado de Guerrero, según su decreto de creación publicado en el órgano oficial del estado el 27 de febrero de 1998. El campus universitario se localiza en el kilómetro 201 de la carretera nacional Acapulco–Zihuatanejo, en el ejido El Cocotero. La zona de influencia de la Universidad abarca algunos centros urbanos y municipios importantes, entre los que destacan Acapulco, Coyuca de Benítez, San Jerónimo, Tecpan de Galeana, Petatlán, Zihuatanejo, Coahuayutla, y Ciudad Lázaro Cárdenas, ésta última en el estado de Michoacán.

1.2.2. Carreras.

Las actividades académicas de la UTCG iniciaron en el ciclo escolar agosto–diciembre de 1997, con las carreras de Técnico Superior Universitario en Administración, Comercialización y Mantenimiento Industrial. En 1998 inició la carrera de Procesos Agroindustriales misma que, fue sustituida por la carrera de Tecnología de Alimentos en el año de 1999; de igual forma, en este mismo año se empezó a ofertar la carrera de Turismo y, en el año 2002 la carrera de Mecánica Automotriz. Actualmente la UTCG ofrece seis programas educativos de TSU: Administración, Turismo, Procesos Alimentarios, Tecnologías de la Información y la Comunicación, Mantenimiento Industrial y, Mecánica Automotriz; y tres programas de nivel licenciatura: Ingeniería en Innovación y Desarrollo Empresarial, Ingeniería en Metal Mecánica y la Licenciatura en Gestión y Desarrollo Turístico.

1.3. FORMACIÓN DEL TÉCNICO SUPERIOR UNIVERSITARIO.

Las carreras de Técnico Superior Universitario que ofrecen las UT´s tienen una duración de 3000 horas efectivas, distribuidas en 6 cuatrimestres a lo largo de dos años. La formación del estudiante se caracteriza por un alto pragmatismo pues el 70% de su formación es práctica, desarrollando actividades diversas en laboratorios, talleres, visitas

a empresas, desarrollo de proyectos, estudios de campo, entre otros; lo anterior es complementado con una formación teórica que representa un 30% de su formación. El antecedente de este nivel educativo es el bachillerato. La modalidad inferior de estudios técnicos es el técnico medio formado en CONALEP y otros centros y, la modalidad superior, es el profesional de licenciatura (CGUT, 2000). En la formación del TSU, se conjugan dos ejes: 1) La organización de los estudios como polivalentes (formación profesional en los grupos de actividades de la profesión, y en actividades generales aplicables a todas las ramas de la producción) e intensivos y; 2) La eficacia externa, expresada en su carácter terminal con opción para proseguir con estudios posteriores (licenciatura) y de ejercicio múltiple.

1.3.1. El perfil del Técnico Superior Universitario.

Para las carreras ligadas al sector secundario y terciario como es el caso del TSU, las funciones generales serán la gestión, administración y dirección en el nivel de los mandos técnicos. Todas estas funciones están conectadas estrechamente con las actividades de ejecución (*saber hacer*). Su ejercicio implica, por lo tanto, la operación de equipos y procedimientos así como la responsabilidad de mando en el área de que se trate. La gestión podrá referirse a las áreas financiera, contable, de personal, presupuestal, fiscal o de la producción. La administración podrá orientarse a las finanzas, la contabilidad o el personal. Para cada área, por supuesto, se requiere especificar las funciones de acuerdo con las carreras que se implante.

1.4. PERFIL PROFESIONAL DEL TSU EN ADMINISTRACIÓN.

Para lograr que el TSUA responda a las exigencias del campo laboral y que el programa educativo sea pertinente con las demandas de los empleadores, el perfil profesional está integrado por tres componentes principales que al articularse y complementarse contribuyen a la formación integral de los futuros profesionistas

1.4.1. Funciones generales

La actividad profesional del TSUA, consiste en atender a las necesidades de desarrollo que demanda actualmente el sector productivo, social y de servicios, para lo cual debe ser capaz de llevar a cabo las funciones técnicas tales como: aplicar la administración orientada a la contabilidad y las finanzas, a la gestión de personal, a la mercadotecnia, a la producción y servicios, a los sistemas de calidad, manejar adecuadamente la tecnología informática en las diversas áreas administrativas, manejar la gestión de recursos humanos, los sistemas de calidad, sistemas de producción y control de inventarios (CGUT, 2009).

1.4.2. Capacidades y habilidades.

Por su formación, el TSUA debe ser apto para hacerse responsable de las funciones y obligaciones que le asignen y competente para cumplirlas con bases, criterios y procedimientos vigentes y técnicas específicas de su profesión (CGUT, 2009). Así, debe ser apto y capaz para planear, organizar, dirigir y controlar el trabajo; tomar decisiones, aplicar creativa y críticamente los conocimientos adquiridos, integrar y analizar la información para la toma de decisiones, trabajar en equipo, dirigir con liderazgo, promover y adaptarse a las nuevas tecnologías, expresar correctamente de forma oral y escrita los asuntos de su profesión ante quién proceda, comunicarse adecuadamente en forma oral y escrita en español e, investigar y diseñar creativamente cursos de acción para solucionar problemas.

1.4.3. Cualidades personales.

La formación integral proporcionada al TSUA tiene como finalidad que éste desarrolle y evidencie en sus actividades laborales, cualidades personales importantes tales como ser responsable al cumplir con las funciones, tener disposición para emprender nuevos proyectos e iniciativa en la toma de decisiones, mostrar interés por la autoformación y la superación profesional, humana e intelectual, tener conciencia de servicio y cooperación en sus relaciones dentro del trabajo, poseer una actitud de reconocimiento y autocrítica

y, evidenciar una conducta regida por los principios de la eficacia y la eficiencia en la conducción responsable de sus actividades (CGUT, 2009).

1.5. CAMPOS DE EJERCICIO PROFESIONAL DEL TSUA.

Atendiendo al principio de la Universalidad de la Administración, se puede afirmar que el campo profesional del TSUA está integrado por un gran abanico de opciones; así, éste profesional puede desempeñarse en empresas del sector público y privado, dedicadas al comercio, servicio e industria, sin importar el tamaño de las mismas o bien, por cuenta propia proporcionando servicios de consultoría y gestión administrativa o generando otros tipos de negocios. Sin embargo, cabe aclarar que en las empresas medianas, cuya división del trabajo tiene menos segmentos, el TSUA puede cumplir las mismas funciones que desempeña en las empresas de gran tamaño, pero con mayor nivel de integración, mayor autonomía y capacidad de decisión.

1.6. ESTRUCTURA DEL PLAN DE ESTUDIOS DE LA CARRERA DE TSUA.

El plan de estudio de TSUA se somete de manera periódica a un proceso de revisión y actualización con la finalidad de hacerlo más acorde con la realidad profesional y las exigencias de los empleadores, dichas adecuaciones se empezaron a aplicar en el periodo del mes de Septiembre del año 2004, originando el plan de estudios que sustituyó al que había estado vigente desde Septiembre de 1991. El plan de estudios de la carrera de TSUA, a través del cual fueron formadas las generaciones de egresados objeto de estudio, está conformado por cuatro áreas esenciales: 1) Ciencias básicas aplicadas, 2) Conocimientos técnicos, 3) Lenguajes y métodos y, 4) Formación sociocultural.

Con el propósito de homogeneizar el 80% de los planes y programas de estudios del sistema de Universidades Tecnológicas, se elaboró la Metodología para la Identificación de la Flexibilidad Curricular de un Plan de Estudios y las normas para la

creación, actualización y modificación de un plan de estudios⁸. La metodología señala que se deberá clasificar al plan de estudios de TSUA en dos ejes: *Áreas de conocimiento* y *Nivel del saber*. Las *áreas de conocimiento* son las que tradicionalmente han organizado los mapas curriculares de las carreras que se ofrecen en el Sistema de Universidades Tecnológicas y *El nivel del Saber* se clasifica en: *Básico, Genérico, Específico y Flexible* (ver anexos 2 y 3 de este trabajo).

El *nivel básico* incluye asignaturas de andamiaje para el aprendizaje de nuevos contenidos; entre las cuales tenemos a: expresión oral, expresión escrita, idioma extranjero, computación y álgebra. Este nivel es considerado como un apoyo para favorecer al alumno en su tránsito durante su formación como TSUA.

El *nivel genérico* se integra por las asignaturas comunes a la disciplina de la administración y, sirven de fundamento para las asignaturas de conocimientos técnicos. Su grado de participación en el plan de estudios dependerá de los conocimientos técnicos que se requieran desarrollar en la carrera de TSUA.

El *nivel específico* corresponde a las asignaturas de conocimientos técnicos especializados en la disciplina de la administración, por lo tanto sin menoscabo de los demás niveles, éste es el nivel fundamental del plan de estudios de TSUA.

El *nivel flexible* se integra por asignaturas particulares a fin de responder a la demanda de saberes y requerimientos de conocimientos técnicos, según el entorno o contexto correspondiente a cada institución educativa.

Se cuida y supervisa de manera constante que la forma de trabajar el plan de estudios por parte de los docentes sea regido y caracterizado por tres ejes principales:

Eje teórico-práctico. A través del cual se pretende que el estudiante de TSUA, aprenda los conocimientos teóricos que fundamentan su carrera y que desarrolle las habilidades,

⁸ Metodología para el análisis curricular. Documento de la Universidad Tecnológica de Nezahualcóyotl.

destrezas y procedimientos de trabajo en su actividad profesional. Como estándares establecidos para este eje se tiene que los contenidos del plan de estudios serán 70% prácticos y 30% teóricos.

Eje general–especializado. Considerando que una educación superior de tipo tecnológica se debe caracterizar por una sólida formación científica tecnológica, los contenidos de las asignaturas del plan de estudios son 80% general y un 20% especializado.

Eje escuela–planta productiva. Con el objetivo de lograr la pertinencia del plan de estudios de TSUA con las exigencias del mercado laboral, se considera de gran importancia atender al vínculo universidad-mundo del trabajo, es por esto que el proceso de enseñanza aprendizaje esta fuertemente ligado con el ámbito productivo, razón por lo cual los alumnos y docentes efectúan visitas de inducción y específicas en las empresas del entorno, y los estudiantes realizan estancias cortas y una estadía en las empresas por un lapso de 10 a 15 semanas, en donde el estudiante detecta un área de oportunidad para aplicar los conocimientos adquiridos en el aula , desarrollar la propuesta de mejora, y con los resultados obtenidos redactar un reporte final que defiende ante un jurado para obtener su titulación.

**CAPÍTULO II.
MARCO TEÓRICO.**

2.1 GENERALIDADES.

En la actualidad la educación y, por ende, la universidad se enfrenta al reto que exigen las nuevas formas de producción y comercio, éstas requieren de nuevas calificaciones laborales en todos los niveles. En ésta época, la sociedad reclama a las universidades públicas su participación para encontrar respuestas a la gran cantidad de problemas que se presentan considerándola como un factor estratégico para el progreso en la formación de recursos humanos altamente calificados para dar respuesta al impacto originado por la innovación científica y tecnológica. Para lograr estos fines, la universidad debe efectuar distintas acciones, entre éstas se encuentran: definir los resultados que se esperan de la formación profesional, el tipo y organización de los planes de estudio, criterios de evaluación, requisitos de certificación, entre otros.

Ante esta situación, es importante que las Instituciones de Educación Superior lleven a cabo investigaciones diagnósticas de manera permanente para evaluar su desempeño. Dentro de las múltiples acciones y actividades evaluatorias que actualmente están llevando a cabo las IES están la información que los egresados proporcionan, según sus experiencias obtenidas durante su estancia en la universidad y más tarde, según las exigencias y retos a los que se enfrentan en el campo laboral. Esta información permite analizar el grado de cumplimiento o pertinencia entre la formación académica del egresado y las exigencias del mundo de trabajo (Alvarado, 1993).

Si una institución educativa no se preocupa por incorporar elementos de retroalimentación de su propio quehacer, corre el riesgo de llegar a concebir a la educación desde un punto de vista metodológico y formal, considerar estática a la enseñanza propiciando una desvinculación entre la sociedad y la educación. Es importante el desarrollo de una orientación efectiva de los egresados hacia el sector profesional correspondiente y buscar la articulación entre el plan de estudios y el ejercicio profesional. Para lograr esa articulación, se realizan los estudios de seguimiento de egresados como una estrategia de apoyo para la evaluación y planeación que realizan las instituciones educativas.

2.2 ANTECEDENTES DE LOS ESTUDIOS DE SEGUIMIENTO DE EGRESADOS.

Las primeras instituciones educativas preocupadas por evaluar la relación mundo escolar-mundo del trabajo a través de los estudios de seguimiento de egresados (ESE), estuvieron ubicadas en los Estados Unidos y en algunos países de Europa; dichos estudios se caracterizaron por un predominio en las tendencias operativas y sus fines informativos persiguieron influir en la toma de decisiones. Tomando como referentes el trabajo efectuado en esos países, en México, a partir de la década de los setenta instituciones ubicadas en el centro del país como la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), la Universidad Autónoma Metropolitana–Azcapotzalco (UAM), el Instituto Politécnico Nacional (IPN) y la Escuela Nacional de Estudios Profesionales–Zaragoza (ENEP), y unas cuantas ubicadas en provincia como la Universidad Veracruzana (UV) y la Universidad Autónoma de Nuevo León (UANL), dan inicio a este tipo de evaluaciones en las Instituciones de Educación Superior (Barrón, et al, 2003). A partir de la década de los noventa como producto de las nuevas políticas evaluatorias en el ámbito educativo, se han impulsado de gran manera los ESE, mismos que en muchas ocasiones incluso han estado ligadas al financiamiento que reciben las IES .

Según la literatura existente en los ESE llevados a cabo entre 1960 y 1970 se identifican dos tendencias: 1) antecedentes teóricos, referidos a estudios que utilizaron los enfoques neoclásicos y funcionalistas y, 2) antecedentes sociales, que incluyeron enfoques teóricos alternativos. Para 1998, se señalaron cuatro momentos históricos de los trabajos de ESE llevados a cabo en México: la década de 1960, en la que los estudios se sustentaron en las teorías neoclásicas y funcionalistas; la primera mitad de década de 1970, en el cual surgieron nuevas metodologías para explicar de manera más satisfactoria las relaciones existentes entre la escolaridad de los individuos y su ocupación e ingresos; la segunda mitad de 1970, en la cual se acabaron de terminar y consolidar las teorías alternativas, mientras que al inicio de los años ochenta se percibían dos tendencias: la identificación de estrategias de desarrollo y de tipo educativas a fin de conformar una opción válida de desarrollo no capitalista y, otra en la cual se identifican requerimientos educativos compatibles con el modelo dominante.

De acuerdo al último análisis del Estado de Conocimientos sobre Estudios de Egresados efectuados en México durante el periodo 1992-2002, llevado a cabo por miembros del Consejo Mexicano de Investigación Educativa (Barrón et al, 2003), los trabajos referidos a esta temática se ubican en tres sub-campos temáticos bien definidos: 1) evaluación curricular, que describen la inserción y desempeño de los egresados a fin de evaluar y retroalimentar los programas educativos en cuestión, 2) pertinencia de la formación académica recibida, que buscan medir la correspondencia de la formación que se proporcionó al graduado con las exigencias de su ejercicio profesional y, 3) inserción laboral, para identificar la incorporación y destino laboral así como conocer si los mecanismos de inserción en el mercado de trabajo son tradicionales o novedosos.

En lo que ha transcurrido de este siglo XXI, la sociedad y los mercados de trabajo se han vuelto más exigentes y resulta obvio que la relación universidad–sociedad se ha convertido en un elemento importante a incluirse en la planeación y, al mismo tiempo en una estrategia de evaluación de la educación superior con dos ámbitos de interés: a nivel interno, focalizada en analizar el proceso de enseñanza-aprendizaje, los contenidos educacionales, las actividades, los objetivos, y; a nivel externo, recogiendo información a través de dos fuentes principales, el Estudio de Seguimiento de Egresados y el Análisis Situacional del Trabajo (AST). Se reconoce que como producto de las políticas específicas para la evaluación de la educación superior en México, es en años recientes en donde se ha incrementado el interés por este tipo de estudios y evaluaciones, pues a través de los productos de una institución educativa, se pueden obtener elementos para analizar cómo contribuye la educación superior al desarrollo del país.

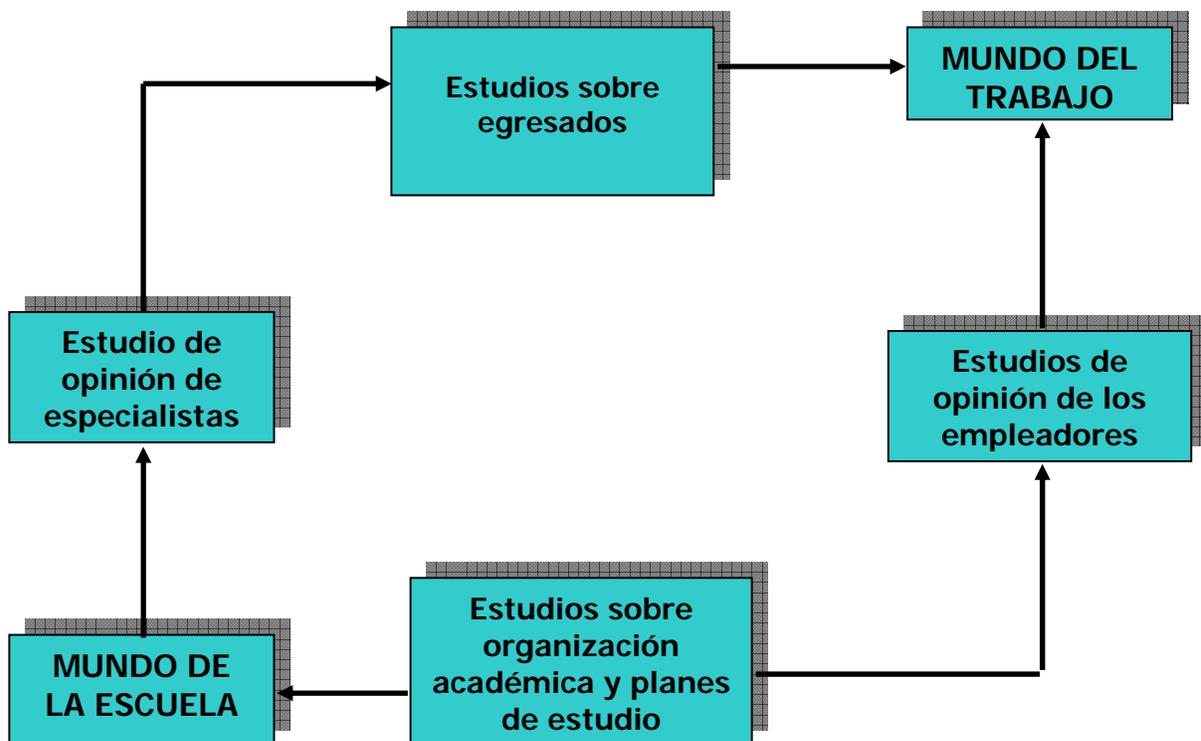
2.3. MARCO CONCEPTUAL DE UN ESTUDIO DE SEGUIMIENTO DE EGRESADOS.

2.3.1. Definición y tipo de estudios de seguimiento de egresados.

Existen varias definiciones según el enfoque utilizado por los teóricos, no obstante, en términos generales el ESE puede considerarse una estrategia evaluativa que permite conocer la situación, desempeño y desarrollo profesional de los egresados de una carrera profesional; lo anterior coincide con la definición de Barrón, et al (2003) quienes

afirman que los estudios de seguimiento de egresados son todas “las propuestas metodológicas que tienen el objetivo de conocer el destino laboral, ocupacional o escolar de quienes han salido del mismo ciclo, nivel, subsistema, modalidad, institución o programa educativo (p.31). Un ESE posibilita el análisis del grado de adecuación entre la formación recibida en la escuela con las exigencias del mundo del trabajo, aportando información significativa para la toma de decisiones a nivel curricular; éste debe considerar el rendimiento académico, la pertinencia y los resultados de otros tipos de trabajo como los estudios de opinión de empleadores y especialistas, y un análisis riguroso de los planes de estudio. Los ESE, no son los únicos que permiten evaluar el quehacer de las instituciones, existen otros estudios importantes de seguimiento de egresados que contribuyen a una mejor comprensión de la evaluación del vínculo mundo de la escuela-mundo del trabajo y que son recomendados por la ANUIES; estos otros estudios aparecen en el siguiente esquema:

Figura 1. Tipos de Estudios de Seguimiento de Egresados.



Fuente: Elaboración propia, según ideas de Machado (2001).

2.3.2. Mercados de trabajo.

El mercado según la visión teórico económica, es el espacio donde se transfieren o intercambian voluntariamente bienes y servicios por dinero; desde la óptica social se refiere a la acción individualizada y agregada entre compradores y consumidores, quien en su intercambio constante dan lugar a la estructura del mercado que todos conocemos y donde el precio es el punto de encuentro entre oferta y demanda, o bien, el salario si nos referimos al mercado de trabajo. Se entiende que las estructuras del mercado obedecen a las leyes de la oferta y demanda, sin embargo, la caracterización del mercado de trabajo para los egresados es muy particular diferenciándose de los mercados de bienes y servicios; dos particularidades rigen éste mercado de trabajo: primero, la preparación recibida en la escuela y la tendencia en la oferta educativa y, segundo, las reglas de contratación impuestas por los empleadores y por el aparato productivo. En México el grueso de empleadores lo componen las pequeñas empresas, siendo escasas las medianas y grandes. Las primeras se caracterizan por una fuerte orientación familiar, bajo coeficiente de capital y son generalmente las segundas las que emplean un porcentaje elevado de profesionales egresados (Navarro, Lladó y Cruz, 2002).

Los mercados de bienes y servicios están supeditados a variables como los costos, la competencia, el nivel de ingreso individual y familiar, los gustos y preferencias de los consumidores y las políticas regulatorias gubernamentales (monetarias, fiscales, comerciales, etc); en contraste, los mercados de trabajo profesional no son influidos directamente por esas variables, poseen su lógica propia y autónoma, aunque actualmente, los procesos integradores, el avance de las telecomunicaciones y el interés mutuo universidad-empresa, están cambiando las reglas de juego de éste mercado, razón que justifica el que las IES evalúen sus fortalezas, sus oportunidades, sus debilidades y amenazas ante este contexto cambiante del mercado de trabajo (Valentí y Varela, 1998). Las nuevas formas de trabajo y de estructuras organizacionales que se están originando, hacen patente la necesidad de nuevas reglas de orden sociolaboral que condicionan el mercado de trabajo, algunas de esas reglas son, por ejemplo:

formas de organización más flexibles, horarios corridos y de tiempo parcial, mecanismos de decisión más horizontales, leyes más relajadas, tendencias a fragmentar los sindicatos, el derecho de la mujer a trabajar, entre otras (Machado 2001).

Bajo estas nuevas condiciones, los mercados de egresados empiezan a operar bajo los principios económicos fundamentales. Así por ejemplo, cuando se presenta una oferta elevada de egresados de las IES, esto trae como consecuencia que los salarios que ofrecen los empleadores tiendan a disminuir y, la demanda de los empleadores es mínima o crece lentamente en comparación con la oferta que imponen las Instituciones, situación que tiende a agravarse cuando las IES intentan diversificar la oferta educativa superior, situación característica que se vive en México.

2.3.3 Objetivos de los Estudios de Seguimiento de Egresados.

Los objetivos que persiguen los ESE son varios, éstos se definen según las necesidades de información, la amplitud del estudio y al ámbito de evaluación que se desee atender con la finalidad de tomar decisiones que permitan hacer cambios y mejoras⁹. En casi todos los estudios se buscan por lo menos alcanzar cuatro objetivos principales:

- Conocer el impacto que la oferta educativa ha tenido en el mercado laboral.
- Evaluar la calidad de la docencia universitaria, a partir de la opinión de los egresados respecto a su formación profesional.
- Conocer la ubicación y la trayectoria profesional de los egresados de la institución.
- Analizar el impacto del programa académico de la institución en el sector laboral.

Nótese que estos objetivos se encuentran implícitos en la clasificación de todos los ESE realizados en México en el periodo 1992-2002, según el Consejo Mexicano de Investigación Educativa (COMIE), el cual los clasifica en tres sub-campos temáticos: 1) evaluación curricular, 2) pertinencia de la formación académica recibida y, 3) inserción laboral.

⁹ Cada institución determina el tipo y cantidad de objetivos en un ESE; la ANUIES, ha propuesto una metodología y un cuestionario para ESE de las IES.

2.3.4. Los obstáculos para realizar un Estudio de Seguimiento de Egresados.

La realización y ejecución de un ESE generalmente se encuentra sujeta a una serie de limitantes u obstáculos ya que para llevarlo a cabo tienen que interactuar varios agentes involucrados: institución educativa, profesores, alumnos, egresados, empresarios, entre otros y; es de esperarse que debido a sus intereses particulares, no todos tengan la misma disposición para involucrarse en esta tarea (Fernández, 1993). En cualquier ESE los obstáculos que generalmente tienen que afrontar los responsables de llevarlo a cabo son los siguientes:

- Las empresas o empleadores no están dispuestos a proporcionar información porque no ven un beneficio directo e inmediato.
- Los egresados generalmente no creen en la utilidad de seguir en contacto con la escuela.
- Existe temor de los alumnos y de las empresas, de que los datos proporcionados sean utilizados para otros fines.
- Los egresados piensan que sus opiniones no se tomarán en cuenta.
- Las experiencias anteriores al contestar encuestas les hace creer que no se enterarán de los resultados y, en caso de recibirlos es posible que sean datos manipulados.
- Los egresados piensan que sólo se les utiliza al pedirles información y no tienen ningún beneficio.

2.3.5. Proceso metodológico para los Estudios de Seguimiento de Egresados.

En todo ESE es recomendable que las tareas y actividades se estructuren en tres momentos o etapas. Se debe iniciar cuando los futuros egresados están cursando el último periodo (trimestre, cuatrimestre o semestre) de su carrera, aplicando una encuesta de información mínima para captar datos como el domicilio personal y/o correo electrónico al cual podemos acudir o comunicarnos con el paso de los años con el egresado.

A un año de egreso se debe ubicar y aplicar un instrumento al graduado para conocer su ubicación, desempeño y desarrollo profesional. Esta información nos permitirá que se elabore una base de datos para un primer momento y, al mismo tiempo, emitir un reporte con resultados.

Finalmente, a los dos años de egreso debe realizarse otro contacto con los egresados, para ello se podrá utilizar un instrumento mínimo desprendido del general, pues lo que interesa en este momento es conocer si han existido cambios en la situación laboral y profesional de los egresados.

2.4. TEORÍAS QUE FUNDAMENTAN LOS ESTUDIOS DE SEGUIMIENTO DE EGRESADOS.

Si los estudios sobre egresados tienen como objetivo explicar la relación existente entre el mundo de la educación y el mundo del trabajo, debe reconocerse que dicha relación está inmersa en un contexto complejo y cambiante razón por lo cual difícilmente pueden ser analizados e interpretados bajo un solo enfoque o teoría, ante estas situaciones en el devenir de los ESE se ha producido un vasto cuerpo teórico en el que se han perfilado perspectivas diversas. En este trabajo de investigación, solamente se hace un breve repaso a los principales fundamentos de dichos estudios o teorías. Es de destacar la llamada Teoría del Capital Humano (TCH) la cual sentó las bases para la Economía de la Educación, haciendo evidente que esta teoría tiene limitaciones para explicar el conjunto de relaciones entre educación y trabajo; y, por lo tanto, se reconoce la contribución de perspectivas emergentes que buscan cubrir dicha insuficiencia explicativa de la TCH; es precisamente, en este orden de ideas como se presentan y abordan dichas teorías en este trabajo.

2.4.1. La Teoría del Capital Humano.

Si bien es cierto que la Teoría del Capital Humano tiene su auge a mediados de los años sesenta del siglo XX, podemos encontrar vestigios de ésta en la Economía clásica, especialmente en la década de los setenta del siglo XVIII; en esta época empezó a

gestarse la idea de que el nivel de educación de los individuos de una u otra forma incidía en los resultados en términos económicos; se decía que un hombre que había sido educado o instruido, al utilizar dicha educación o habilidad aprendida obtendría ingresos a través de los cuales recuperaría todos los gastos que hizo para obtener dicha educación. De igual manera, una explicación para la diferenciación de los niveles salariales obtenidos y de los cargos de trabajo ocupados entre los individuos, se explicaron bajo el principio del nivel de escolaridad o educación. En esencia, la idea básica era considerar a la educación y la formación como inversiones que realizan individuos racionales, con el fin de incrementar su eficiencia productiva y sus ingresos.

Según Navarro (1998), a mediados del siglo XX, la idea básica de considerar a la educación y la formación como inversiones es retomada y plasmada por los economistas en tres obras importantes; primero tenemos a Theodore Schultz con su obra *Invertir en el hombre: la visión de un economista*, obra en la cual trata de justificar que la teoría del capital humano reduzca o compare al individuo como una máquina; en segundo lugar tenemos la obra *Measuring the Contribution of Education (and the residual) to economic growth*, en la cual se presentan pruebas de que existe una correlación positiva entre el incremento en gasto educativo y el incremento del PNB, así como argumentos de que la inversión en educación es preferible que la inversiones en capital físico y, en tercer lugar encontramos la obra *Human Capital* de Gary Becker a partir de la cual se estructuró el denominado *Modelo simple de capital humano*, mismo que sugirió que la educación es alguna forma de inversión que afecta positivamente variables como el ingreso, el empleo, el crecimiento económico y la equidad social.

Así en términos generales, La TCH considera que el individuo al tomar la decisión de invertir o no en su educación (seguir estudiando o no) calcula o sopesa, los beneficios que obtendrá en el futuro y los costos de la inversión. Presupone que el individuo decide seguir estudiando solo si el valor actual neto de los costos y de las ventajas es positivo. Como se puede apreciar, esta teoría considera que el individuo

tiene un comportamiento racional, invierte para sí mismo y la inversión la realiza en base a un cálculo.

Derivado de estos estudios, la TCH con sus fundamentos, resultaron muy atractivas para los países subdesarrollados, pues representaban una estrategia para su crecimiento económico. Estos países impulsaron políticas de financiamiento y expansión o masificación educativa, dirigiendo las inversiones en educación especialmente con aquellas que contaban con relaciones más directas con el mundo del trabajo; esta política educativa dio origen al enfoque de la funcionalidad técnica de la educación. Al finalizar la década de los sesenta, en México algunos teóricos tomando los fundamentos de la TCH, afirmaron que las desigualdades en los ingresos y las tasas de desempleo, bien podrían atribuirse a las diferencias educativas o grado de preparación académica de los individuos, situaciones que podían mejorar dependiendo si éstos tomaban o no la opción de invertir de manera personal en este rubro (Navarro, 1998); cautivado por estas concepciones, el estado mexicano empezó un proceso de masificación de la educación superior, al considerar a ésta como el mecanismo principal para la movilidad, la igualdad social y, por ende del crecimiento económico. Sin embargo, desde la década de los años cincuenta los estudios e investigaciones efectuados por algunos economistas en los Estados Unidos, con el objeto de medir el grado de contribución de la educación al crecimiento económico, encontraron que sólo parte de ese crecimiento podía ser explicado a la luz de los fundamentos de la TCH, afirmando que la otra parte de dicho crecimiento podría ser resultado de la tecnología empleada por las naciones; los resultados de estos estudios dejaron claro que la TCH resultaba insuficiente para explicar de manera satisfactoria la relación educación-crecimiento económico y que era necesario desarrollar otras formas de interpretación y explicación para este fenómeno (Navarro, 1998).

2.4.1.1. La insuficiencia de la Teoría del Capital Humano.

Con el paso del tiempo, los estudios efectuados en la década de los cincuenta fueron complementados con nuevos estudios cuyos resultados mostraron de manera evidente

la existencia de diversos factores que incidían en la compleja relación mundo de la educación-mundo del trabajo, mismos que no habían sido adecuadamente considerados en la TCH; entre los factores más importantes estaban aspectos tales como la edad, la condición socioeconómica, las relaciones familiares e inclusive, la raza. Así Becker, al llevar a cabo una comparación entre la tasa de rendimiento de costo de educación universitaria¹⁰ encontró que los hombres blancos que habitaban zonas urbanas y que habían recibido una educación universitaria alcanzaban una tasa del 9% en contraste con la tasa del 7% que alcanzaban hombres de otras razas; estos resultados pusieron en entredicho la relación proporcional entre educación e ingresos tan defendida por la TCH (Navarro, 1998).

En este mismo tiempo, Carnoy (citado por Navarro, 1998) hace alusión a dos estudios importantes que contribuyeron a mostrar de manera clara la insuficiencia de la TCH; el primero, efectuado por Blaug y Ducan en el cual se observó que la preparación académica que poseían los padres constituía una variable con gran significación, pues todo parecía indicar que los padres con algún tipo de educación proporcionaban educación adicional a sus hijos, encontrándose una alta correlación entre las variables posición socioeconómica de los padres y educación que reciben los hijos. En el segundo estudio, Thurow y Lucas, mostraron evidencias de que la educación y capacitación escolar poco contribuían en la productividad potencial de los trabajadores, afirmaron que la productividad es una característica del empleo o puesto que existe en una organización, concluyendo que los sistemas de trabajo con equipo moderno y alta tecnología traían consigo una alta tasa de productividad, mientras que la forma de trabajo mecanizada o manual originaba una tasa de productividad baja; en el estudio, todo parecía indicar que la formación recibida en la escuela no dotaba a los individuos de las destrezas y habilidades para incorporarse al mundo del trabajo, sino más bien, dichas destrezas y habilidades las desarrollaba una vez que este se incorporaba al trabajo a través del entrenamiento y la capacitación. Se concluyó que los conocimientos

¹⁰ Dicha tasa de rendimiento mide el aumento de ingreso por cada año de educación, respecto al nivel de educación inferior

adquiridos en la escuela no impactaban en la productividad, más bien éstos ayudaban a los empleadores en una actividad discriminatoria, pues al momento del reclutamiento y selección, el empleador prefería a los futuros trabajadores con habilidades mínimas que facilitaban su entrenabilidad en un área específica con un costo mínimo para la empresa.

2.4.2. Otras interpretaciones emergentes.

Las nuevas variables que aparecieron en los estudios de Becker, Blaug y Duncan y, Thurow y Lucas sin duda hicieron tambalear los fundamentos mismos de la TCH por lo que se vio la necesidad de buscar y encontrar nuevas explicaciones acerca del papel de la educación en la ocupación e ingresos de los individuos, lo anterior originó la conformación de un conjunto teórico mismo que hasta lo que va de este siglo XXI todavía sigue enriqueciéndose. Las teorías o interpretaciones emergentes más representativas que se han venido configurando van desde la Teoría de la Fila (TF), la Teoría de la Devaluación de los Certificados (TDC), la Teoría de la Educación como Bien Posicional (TEBP), la Teoría de la Segmentación (TS) y, a principios del siglo XXI aparece la Teoría del Enfoque Alternativo (TEA) que incluye el enfoque de las capacidades humanas y el enfoque de la libertad humana (Flores, 2005). A continuación se hace un breve análisis de estas teorías emergentes con la finalidad de entender un poco el complejo mundo de las relaciones escuela-trabajo, relación que resulta fundamental en los Estudios de Seguimiento de Egresados.

Los orígenes y desarrollo de la *Teoría de la Fila* (TF) según Piore (1985), se fundamenta a partir de tres diversos enfoques: 1) la teoría de la cola, que sostenía que la escolaridad del individuo juega un papel importante al momento de incorporarse al mercado de trabajo, es decir, los individuos más educados lograrían colocarse primeramente en un empleo obligando a aquellos con menor escolaridad a esperar otras oportunidades de empleos. En concreto este enfoque afirmaba que a mayor educación, mayor facilidad de empleabilidad; 2) la teoría de la fila, que consideraba que la productividad de un individuo al desempeñar un trabajo no depende de la persona, sino

que está condicionada por las características y naturaleza del puesto en cuestión, por lo que el empleador sólo identifica a los individuos que muestren evidencias de ciertas habilidades y destrezas, mismas que con un entrenamiento eficaz puedan mejorarse y de esta forma aumentar los niveles de productividad en el trabajo. En pocas palabras este enfoque afirmaba que a mayor educación mayor facilidad de entrenabilidad en un puesto de trabajo; 3) el tercer enfoque llamado *teoría del filtro*, sostuvo que la credencialización académica es la base a través de la cual el empleador está en posibilidad de identificar a las personas que tuvieron mejores desempeños escolares (notas o calificaciones altas) y, por ende, serán estos los individuos más idóneos para ser contratados. Todo parece indicar que este enfoque afirmaba que a mayor credencialización y desempeño escolar mayores oportunidades de ser contratados.

Por su parte, la segunda teoría emergente llamada *Teoría de la Devaluación de los Certificados* (TDC), sostiene que como los empleadores utilizan como tabla rasa los documentos que los individuos obtienen en la escuela al momento de seleccionar a los trabajadores, es fácil entender que cuando existe una gran demanda de empleos en áreas específicas de formación, los empleadores utilizan la estrategia de devaluar el título o grado académico para detener la demanda de espacios laborales, de esta forma se exige a los candidatos a ocupar un empleo más credencialización académica del que es necesario (Navarro, 1998).

Por otro lado, investigaciones efectuadas a finales de los años ochenta del siglo XX en América Latina, mostraron algunos cambios en la forma de cómo se comportaba el mercado de trabajo, algo común que se encontró es que a medida que los trabajadores antiguos se jubilaban de sus puestos, quienes llegaban a ocuparlos (personal joven) deberían tener una escolaridad superior a la de quienes se jubilaban. Para explicar esta forma de comportamiento del mercado surgió la *Teoría de la Educación como Bien Posicional* (TEBP), la cual sostuvo que las variaciones en la escolaridad de los individuos para ocupar puestos semejantes son explicadas por el hecho de que quienes adquieren más escolaridad, lo hacen para poder competir por

determinado status (De Alba, 1997), es decir, la competencia por el status origina una elevada demanda social para cada profesión, esto a pesar de que la demanda laboral correspondiente disminuya o permanezca inmóvil (Esquivel, 1995).

Otra explicación de las relaciones entre el mundo laboral y el ámbito educativo la ofrece la *Teoría de la Segmentación* (TS), ésta se basa en el papel desempeñado por las características propias de cada empleo en la determinación de los salarios y de la productividad atribuida a la fuerza laboral. Esta teoría señala que el mercado laboral, está compuesto por tres segmentos con características perfectamente diferenciadas e integrados por grupos no competitivos de trabajadores que comparten algunas características comunes, presentando poca movilidad o transferencia de trabajo entre ellos; dichos segmentos son denominados primario independiente (nivel directivo y de alta gerencia), primario subordinado (nivel ejecutivo y de supervisión) y segmento secundario (nivel operativo), se considera que estos segmentos serán ocupados por los individuos según la división social, sexual y económica a la que pertenezcan en la sociedad (Muñoz, 1985). Esta teoría ha resultado ser una de las más completas para explicar la relación educación-trabajo ya que retoma los fundamentos de las teorías que le antecedieron; refuerza el papel de la educación como proceso de estratificación y reproducción social, afirma que la educación cumple una función distributiva para lograr movilidad social y ocupacional, generando en los individuos la búsqueda de un mayor credencialismo aumentado a la vez, el cisma entre las clases sociales.

La más reciente aportación de las interpretaciones emergentes es el *Enfoque Alternativo* (EA), el cual considera que la influencia de la escolaridad de un individuo se puede evidenciar no solo en términos de su productividad en el trabajo, sino que de igual manera debe apreciarse en una mejoría en sus capacidades humanas. Este enfoque de capacidades humanas no excluye a los clásicos enfoques económicos como la teoría del capital humano para evaluar el impacto de la educación en el desarrollo, más bien, tiende a complementarlos al estudiar y concentrarse en la relación directa entre la educación y los logros de la libertad humana y, en el papel indirecto que juega

en el cambio social y la productividad económica, la adquisición de habilidades, destrezas y conocimientos que se adquieren a través de la escolarización (Flores, 2005).

Al efectuar este breve análisis de la teoría clásica y de las diversas teorías emergentes que han surgido para explicar los diversos fenómenos que ocurren en el ámbito educativo-laboral; se entiende que dichos fenómenos no pueden ser interpretados solamente a través de la luz de una sola teoría pues de hecho estas relaciones no son directas y unívocas, sino de carácter complejo, en el que intervienen factores tanto escolares como extraescolares. Así pues, para el análisis e interpretación de los resultados de un estudio de seguimiento de egresados resulta conveniente tomar en cuenta los diversos enfoques o teorías a fin de contrastar sus diversos argumentos, categorías y variables y de esta forma encontrar explicaciones más satisfactorias de este objeto de estudio.

De igual manera, así como resulta importante el análisis de las diversas teorías que fundamentan los ESE, para poder llevar a cabo un estudio de este tipo se tiene que revisar y analizar los tres elementos o componentes que se encuentran implícitos en el mismo: el currículum, el perfil profesional y el perfil de egreso.

2.5. EL CURRÍCULUM.

Uno de los componentes que se tienen que incluir al efectuar un ESE lo es sin lugar a dudas el correspondiente al currículo. El término *currículum* ha tenido dos acepciones fundamentales: curso de estudios y curso de vida. Durante bastante tiempo predominó la primera concepción; recientemente se han producido varios intentos de recuperar el segundo significado, es decir, como conjunto de experiencias vividas en el aula o fuera de ella, pero dentro de la institución escolar. Cuando se habla de currículum universitario encontramos en la bibliografía al respecto que se refiere al correspondiente primero o segundo ciclo de la formación universitaria (Benedito, Ferrer y Ferreres, 1995), o el correspondiente al nivel de Profesional Asociado, Técnico Superior Universitario y/o Licenciatura en México. Al efectuar una revisión a las distintas

definiciones del término currículum universitario, encontramos que estas se pueden clasificar en dos grandes grupos.

En el primer grupo se ubican aquellas definiciones cuya visión particular de currículum universitario las llevan a considerarlo como un universo de cursos, cada uno con su propio contexto y finalidad, es decir, lo entienden en función de sus objetivos y resultados, éstos últimos como efectos en los aprendizajes de los alumnos (visión proceso-producto) y no como un proceso en sí. En resumen este grupo da énfasis a la importancia de conseguir resultados observables y cambios de conducta o comportamiento en los estudiantes.

En el segundo grupo se encuentran aquellas definiciones que concuerdan con la concepción de Apps (citado por Benedito, Ferrer y Ferreres, 1995), en el cual el currículum universitario tiene una acepción más amplia pues incluye tanto actividades académicas como extraacadémicas, sujetas a crédito o no, que pueden realizarse dentro del campus universitario o fuera de este.

Ante tal diversidad de definiciones, Sacristán (1995) realiza una ordenación de las mismas señalando que el *currículum* puede analizarse desde cinco perspectivas diferentes: 1) según su funcionalidad social, es decir, del enlace entre la sociedad y la escuela, 2) como plan educativo, integrado por diferentes aspectos, experiencias y orientaciones, 3) como materialización formal del plan educativo traducido en una estructura con sus contenidos y orientaciones correspondientes, 4) como campo práctico y, 5) como un tipo de actividad discursiva, académica e investigadora, sobre los temas propuestos.

Por otro lado Casarini (1999), identifica cuatro caminos distintos para interpretar las distintas teorías curriculares existentes: 1) como la totalidad de las exigencias académicas o estructura organizada de conocimientos, 2) como base de experiencias de

aprendizaje, 3) como sistema tecnológico de producción y, 4) como reconstrucción del conocimiento y propuesta de acción: el puente entre la teoría y la práctica.

Todo lo anterior muestra la necesidad de que cuando se quiere evaluar el grado de eficacia, cumplimiento o aplicación del conjunto de saberes que los alumnos aprendieron en las aulas –como en un ESE-, dicho análisis deberá efectuarse tomando las distintas interpretaciones del currículum universitario. Después de todo debemos recordar que el currículum universitario representa la planeación anticipada del conjunto de acciones formativas que se tienen que llevar a cabo, mediante el diagnóstico de las personas, situaciones, componentes, etc., que hacen posible el conocimiento previo de la práctica educativa y la justificación del conjunto de decisiones más pertinentes para el óptimo desarrollo (Medina, 1997).

Para conformar un currículum se necesita llevar a cabo el desarrollo y diseño curricular entendidos éstos como procesos y, el currículum como la representación de una realidad determinada, resultado de dicho proceso (Arredondo, 1981). Por las mismas razones, las áreas curriculares se deben conformar de manera adecuada para conseguir ese sello característico que un estudiante del programa académico debe mostrar. Dichas áreas deberán conformar los conocimientos, habilidades y actitudes que le permitirán a un egresado insertarse de manera conveniente en el nivel siguiente o bien, en el aparato productivo.

La estructura curricular dará el soporte desde el cual el programa académico se desarrollará. A partir de los objetivos del plan, el mismo será impartido en unidades educativas, las cuales darán cuerpo a la organización académica de la estructura con la que se cuenta o bien de la que debe crearse o en su defecto modificarse. Es conveniente la construcción del mapa o mapas curriculares que muestren todas las relaciones entre las unidades educativas de tal manera que presenten una correcta integración vertical y horizontal. Es una condición necesaria jerarquizar las unidades del programa académico para que las relaciones descritas tengan una coherencia lógica y pedagógica.

Para el caso del programa educativo de Técnico Superior Universitario en Administración, mismo que se estudia en este trabajo, la estructura curricular está integrada de la siguiente manera:

- *Ciencias básicas y aplicadas:* Matemáticas I, II y Matemáticas para Administración; Informática I, II e Informática para Administración, Administración y, Contabilidad.
- *Conocimientos técnicos:* Proceso Administrativo, Costos, Administración estratégica, Administración de recursos humanos, Análisis e interpretación de estados financieros, Economía, Derecho Mercantil, Calidad, Producción, Mercadotecnia, Administración de sueldos y salarios, Derecho Laboral, Compras e Inventarios, Auditoria, Integración y desarrollo de personal, Formulación y evaluación de proyectos de inversión y, Comercio exterior.
 - *Lenguajes y métodos:* Idioma extranjero I, II, III, IV y V; Expresión Oral y Escrita I y II.
 - *Formación sociocultural:* Formación sociocultural I y II.

Además, el proceso de diseño curricular debe ser dinámico; la estructura curricular debe ser evaluada periódicamente para asegurar que los propósitos del programa y el modelo así como las estrategias didácticas se encuentran fielmente implementadas. Cuando las condiciones contextuales cambien dramáticamente, entonces debe revisarse nuevamente el diseño adoptado.

Para lograr lo anterior, la estructura curricular del programa educativo de TSUA es evaluada cada dos años por una comisión de pertinencia, integrada por profesores, directores de carrera y representantes de la industria; lo anterior con la finalidad de efectuar ajustes en algunos contenidos de las asignaturas y/o incluir nuevas asignaturas de tal manera que el programa académico responda a las exigencias de la planta laboral. Cabe agregar que además la estructura curricular incluye un área flexible compuesta de tres materias o asignaturas mismas que pueden ser adaptadas al contexto local en el que se ubica la Institución que imparte la carrera, pues resulta

obvio que las necesidades de formación profesional son distintas entre una región industrializada y otra región cuyas actividades económicas sean las del sector servicios.

2.6 EL PERFIL PROFESIONAL Y DEL EGRESO.

Existen varias definiciones de perfil profesional, mismas que comparten elementos comunes; para la ANUIES (1998), el perfil profesional del alumno se entiende como el “conjunto de conocimientos, capacidades, habilidades y actitudes que deben reunirse para el ejercicio de una profesión”; Díaz Barriga (1995), afirma que el perfil profesional está “integrado por conocimientos, habilidades y actitudes” (p.32). Arnaz (1981), considera el perfil profesional como “la descripción de las características que se requieren del profesional para abarcar y solucionar necesidades sociales” (p.27). Haciendo uso de los elementos comunes de las definiciones anteriores, tenemos que el perfil profesional es el conjunto de capacidades y competencias que identifican la formación de una persona para asumir en condiciones óptimas las responsabilidades propias del desarrollo de funciones y tareas de una determinada profesión.

Para las carreras ligadas al sector secundario y terciario como es el caso del Técnico Superior Universitario en Administración, las funciones generales son la gestión, la administración y la dirección en el nivel de los mandos técnicos. Todas ellas conectadas estrechamente con las actividades de ejecución. Así el conjunto de capacidades y competencias que integran el perfil profesional del TSUA son las que ya se enumeraron en el apartado 1.4 de este trabajo (véase páginas 5-6).

En relación con el perfil de egreso, éste debe señalar con precisión que tipos de competencias se espera que el estudiante domine al término del programa. A partir de la conceptualización del nivel y de la caracterización de los usuarios y en congruencia con la propuesta pedagógica, deberá mencionarse cuáles son los conocimientos que le permitirán al término de la instrucción desarrollarse ya sea, en el aparato productivo y/o bien continuar preparándose en nivel siguiente. La institución, obedeciendo a la conceptualización de la educación superior determinará los requisitos académicos administrativos pertinentes que aseguren que un estudiante egresado obtenga el

certificado correspondiente del nivel. En base a lo anterior resulta útil al momento de elaborar un perfil de egreso considerar dos dimensiones: 1) Formativa, cuyo objetivo es el desarrollo de las llamadas competencias genéricas, referidas a contenidos académicos, constituidas por conocimientos, destrezas, habilidades, actitudes y valores requeridos para satisfacer necesidades sociales, profesionales, culturales, con relación a un cuerpo de conocimientos particulares y de acuerdo con cierto enfoque psicopedagógico para el logro del proceso pretendido y; 2) Profesional, cuyo fin es el desarrollo de las competencias técnicas, referidas al ejercicio o práctica profesional, constituida por funciones, tareas, acciones y actividades que será capaz de realizar el egresado en determinadas condiciones de trabajo y campos de desarrollo profesional (Beneitone; *et al*, 2007).

2.7 INTERÉS E IMPORTANCIA DEL ESTUDIO DE SEGUIMIENTO DE EGRESADOS PARA LA EVALUACIÓN Y PLANEACIÓN CURRICULAR.

En los últimos años como resultado de las políticas educativas a nivel mundial, se ha incrementado el interés por realizar evaluaciones educativas, por este motivo conceptos tales como eficiencia interna y externa, evaluación contextual, de insumo, de procesos y del producto y, responsabilidad social de las instituciones, representan nuevas perspectivas a la vez que nuevos retos que se generan ante los posibles objetos a evaluar y analizar por parte de la institución (Zúñiga, 2006).

La evaluación de los aspectos antes mencionados se realiza con el propósito de conocer en qué medida la institución está logrando los fines u objetivos que se ha planteado, con lo cual se pretende retroalimentar a la evaluación. El ESE es considerado como una estrategia evaluativa del proceso de análisis de los sistemas educativos de la institución, para conocer la ubicación, desempeño y desarrollo profesional de los egresados y determinar si la formación profesional fue adecuada para su realización profesional y si proporciona preparación para las necesidades de superación.

El seguimiento de egresados es una estrategia de evaluación, porque el egresado es el producto del sistema educativo y, como tal, es el vínculo posible entre el proceso educativo –del cuál es producto- y, el contexto social en el que se encuentra inserto este proceso, así como del mercado de trabajo al cual se incorpora quien egresa, para dar respuesta a ciertas demandas y necesidades sociales. En este aspecto es el egresado quien puede proporcionar mayor información a la institución acerca de su propia experiencia. En síntesis, con ello se intenta obtener información sobre el vínculo que hay entre la formación profesional recibida y el desempeño profesional.

Esta información permitirá a la institución educativa analizar y valorar en qué medida está respondiendo al compromiso que guarda con la sociedad, a través de los recursos humanos que se forman en ella y si éstos a su vez, contribuyen a responder a las demandas y a satisfacer las necesidades existentes en la sociedad. Por este motivo es que a últimas fechas la realización de estudios sobre seguimiento de egresados se ha llegado a convertir en una actividad indispensable dentro de las instituciones de educación superior, entre éstas, se encuentran incluidas las Universidades Tecnológicas, pues su objetivo principal es formar mediante programas académicos cortos, profesionales que respondan a las exigencias del mundo laboral.

Los ESE, en un primer momento parten del estudio de la incorporación de los egresados a un mercado de trabajo, entendiéndose por éste la institución necesaria al capitalismo para la compra y venta de una fuerza laboral heterogénea, y para su distribución en diferentes ocupaciones y oficios (Gómez, 1982). Sin embargo, es fácil entender que la vinculación que se plantea entre el sector productivo y la educación superior no se limita al hecho de la incorporación de los egresados a un mercado de trabajo, pues esto, no es un indicador suficiente de que aquella se haya logrado (Pérez, 1981); por lo contrario habría que contemplar además algunos otros indicadores.

Es conveniente enfatizar que la universidad no ha, ni habrá de canalizar todas sus acciones únicamente a la atención de las demandas del sector productivo, sino debe

propiciar de alguna forma, los cambios en las prácticas sociales, mismas que se van transformando a partir de la propia actividad laboral del egresado. En esta relación, la universidad retoma las transformaciones habidas, para su propia actualización por lo que hace a contenidos y sistemas de enseñanza a seguir, con la cual busca dar respuesta a demandas futuras de las profesiones y acercar la correspondencia entre el mercado de trabajo y las necesidades sociales.

El campo profesional es el nivel de la división del trabajo en el que se agrupan las prácticas profesionales, que son diferentes y en ocasiones hasta antagónicas. Cerdá (1981), distinguen tres categorías de práctica profesional: decadente, estable o dominante y emergente. La primera es la práctica que está haciéndose obsoleta; la segunda (la práctica dominante), es la que absorbe la mayor cantidad de recursos materiales y humanos y, la que proyecta su influencia sobre las demás prácticas y su imagen se recoge en la mayoría de la currícula; la última, es la práctica nueva, emergente, que empieza a ganar espacio. Es precisamente, la opinión de los egresados lo que permite a las IES identificar para que tipo de categoría de práctica profesional esta preparando a los nuevos cuadros y, sobre la base de esta información es posible hacer adecuaciones a los diversos programas educativos que oferta a fin de que sean pertinentes a las necesidades y exigencias del campo laboral.

La síntesis de las bases teóricas y conceptuales que hasta este momento hemos enunciado y revisado, nos permite concluir que los Estudios de Seguimiento de Egresados son el conjunto de acciones tendientes a mantener una comunicación constante con los egresados, con la finalidad de desarrollar actividades que permitan un mejoramiento personal e institucional y que sirvan como medida de retroalimentación y evaluación en beneficio de la institución y del sistema educativo nacional. La importancia de la información que se obtiene en un ESE, radica en que a nivel de planeación y evaluación permite determinar la validación externa del plan de estudios conociendo cuál es el tipo de práctica profesional que desarrollan los egresados y en qué condiciones la realizan.

En resumen, se puede decir que los Estudios de Seguimiento de Egresados tienen como propósito lograr el conocimiento de las condiciones laborales y del mercado de trabajo, y en particular el de las condiciones ocupacionales de la profesión, para lo cual la opinión de los egresados se considera de suma importancia, así como la información que aportan sobre la adecuación o inadecuación real entre su formación profesional y las responsabilidades y funciones que define su práctica profesional.

**CAPÍTULO III.
METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN.**

3.1 TIPO DE ESTUDIO Y DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.

a).- Tipo de estudio.

El tipo de estudio fue descriptivo pues su propósito fue describir situaciones y eventos, es decir, cómo son y cómo se manifiesta determinado fenómeno (en este caso la situación laboral de los egresados) y, es descriptivo porque refleja la forma en que las actitudes y valores de los egresados han evolucionado a través del tiempo, sin tratar de identificar los factores a los que puedan atribuirse los cambios observados.

b). Diseño de la investigación.

Es una "investigación no experimental", pues no se manipuló deliberadamente variables, sólo se observaron fenómenos tal y como se presentan u ocurren en su contexto natural para después analizarlos. Este diseño de investigación es transversal pues recolectó datos e información en un tiempo específico.

3.2 IDENTIFICACIÓN Y/O DELIMITACIÓN DEL UNIVERSO O POBLACIÓN.

El universo o población que fue sometido al estudio es el total de alumnos que han egresado de la carrera de TSUA pertenecientes a la UTCG. Es importante aclarar que sólo las primeras 4 generaciones (1997–1999; 1998–2000; 1999–2001 y 2000–2002)¹¹, fueron objeto del presente estudio.

3.3 SELECCIÓN DE LA MUESTRA.

El muestreo es un proceso mediante el cual se puede determinar aproximadamente, el comportamiento de la población o universo sujeto de estudio, a partir de inferir sus características de los resultados obtenidos del análisis de la muestra.

3.3.1 Determinación del tamaño adecuado de la muestra.

En lo que respecta al tamaño de la muestra Isaac y Michael (1981) afirman que ya que las pruebas estadísticas convencionales señalan un límite de 30 elementos para el uso de "n-1" en sus fórmulas para muestras pequeñas, podemos considerar este número

¹¹ El nivel profesional de TSU, es un programa cuya duración abarca dos años de formación académica.

como mínimo aceptable. Tomando en consideración lo anterior, en este estudio se tomó una muestra compuesta de 30 elementos que fueron seleccionados de manera aleatoria.

3.3.2 Selección de los elementos que formaron parte de la muestra.

La cantidad de egresados de los cuales se tomaron los elementos que participaron en el muestreo se encuentran divididos en cuatro generaciones, mismos que estuvieron integradas por una cantidad diferente de elementos. La tabla 1 muestra la población total de egresados, así como su distribución por generaciones.

TABLA 1. Distribución de egresados de la carrera de TSUA en las distintas generaciones, pertenecientes a la Universidad Tecnológica de la Costa Grande.

GENERACIÓN	NÚMERO DE EGRESADOS	% CON RESPECTO AL TOTAL
1ra. (1997 – 1999)	37	23.%
2da. (1998 – 2000)	51	32%
3ra. (1999 – 2001)	35	22%
4ta. (2000 – 2002)	37	23%
Total de egresados:	160	100%

Fuente: Registros internos de la Dirección de carrera de TSUA.

Para seleccionar la cantidad de elementos de cada generación que participó en la muestra, se consideró tomar una muestra aleatoria, pues ésta nos permitió que cada uno de los elementos de la población tuviera la misma probabilidad de ser incluido en la muestra.

3.3.3 Tipo de muestreo.

El tipo de muestreo que se aplicó fue el estratificado. Esto es así porque para aplicar el muestreo estratificado se requiere que el Universo esté dividido en estratos o grupos perfectamente definidos con el propósito de seleccionar una muestra de cada estrato.

La estratificación aumenta la precisión de la muestra e implica el uso deliberado de diferentes tamaños de muestras para cada estrato a fin de lograr reducir la variabilidad

en el muestreo (Mason y Lind, 1998). La tabla 2 muestra el número de elementos de cada generación que formó parte de la muestra definitiva.

TABLA 2. Selección de la muestra por estratos en cada una de las generaciones de egresados de la carrera de TSU en Administración.

GENERACIÓN	NÚMERO DE EGRESADOS	% CON RESPECTO AL TOTAL	MUESTRA POR CADA GENERACIÓN
1ra. (1997 – 1999)	37	23.%	7
2da. (1998 – 2000)	51	32%	9
3ra. (1999 – 2001)	35	22%	7
4ta. (2000 – 2002)	37	23%	7
Total de egresados:	160		
% total:		100%	
Tamaño de muestra:			30 elementos

Fuente: Elaboración propia.

Una vez que se obtuvo el número exacto de egresados por generación que participarían en el estudio, la Dirección de la carrera de TSUA nos proporcionó el listado de egresados que integraban cada una de las generaciones. En tal listado, los egresados aparecen con un número progresivo, lo que nos facilitó seleccionarlos a través de una tabla de números aleatorios.

3.4 ESTRUCTURA DEL CUESTIONARIO Y VARIABLES SUJETAS A ESTUDIO.

Las variables y dimensiones de observación definidas en el esquema de análisis fueron organizados en el instrumento de recopilación de la información que se diseñó para tal caso, siendo éste un cuestionario estructurado y adaptado según la metodología para estudios de seguimiento de egresados que propone la ANUIES (Ver anexo 1). Dichas variables y dimensiones están distribuidas de la siguiente manera:

- a) *Los rasgos personales de los egresados.* Se captaron a través de la información recabada en el apartado de datos generales y datos socioeconómicos.
- b) *El origen sociofamiliar de los egresados.* Se obtuvieron a través de la escolaridad y ocupación del jefe de familia. Una variable útil para tener mayor información es la de

las condiciones económicas durante sus estudios de Técnico Superior Universitario en Administración.

- c) *La trayectoria educativa de los egresados.* Se obtuvieron por medio de preguntas contenidas en los apartados sobre: estudios de bachillerato, estudios de técnico superior universitario y continuación de la formación.
- d) *El ritmo de incorporación al mercado laboral.* Se obtuvieron a través de las preguntas contenidas en los apartados sobre: el empleo durante el último año de TSUA y, la búsqueda de empleo en el periodo inmediato posterior al egreso del nivel de TSUA.
- e) *La ubicación en el mercado de trabajo.* Esta unidad de observación abarcó dos empleos: el empleo inmediato posterior al egreso y el empleo actual. Se buscó que las variables contenidas en cada uno de estos apartados fueran iguales ya que ello permitió las comparaciones y pruebas de cambio. Es de interés subrayar que la comparación más completa se hará entre el empleo inmediato posterior al egreso y el empleo actual.
- f) *Satisfacción.* Su observación abarcó dos aspectos: el relativo a la satisfacción con la institución de estudio y la carrera cursada, así como con la situación laboral y el desempeño profesional. Para la primera, se tomaron en cuenta las preguntas contenidas en los apartados relativos a comentarios generales sobre la institución y su carrera de TSUA y las razones para elegir institución y carrera, para la segunda, se consideraron las preguntas que dan cuenta de la satisfacción con la situación profesional y laboral actual.
- g) *El desempeño profesional.* Esta unidad de observación tomó en cuenta las siguientes variables: la actividad desarrollada en el empleo actual, el grado de coincidencia entre estudios y trabajo, y las preguntas sobre las exigencias que enfrentan los egresados en el desempeño profesional cotidiano del trabajo actual.

h) *La opinión sobre la formación.* Esta dimensión cubrió tres aspectos: los contenidos de la formación, la orientación ocupacional y la orientación valorativa. La información sobre estos aspectos se obtendrá a través de los apartados sobre orientación ocupacional y valorativa de la formación, los comentarios sobre los contenidos de los planes de estudio, las opiniones sobre los conocimientos y habilidades aprendidas y las recomendaciones para mejorar la formación profesional.

i) *La opinión sobre la institución.* Esta unidad comprendió dos aspectos: la organización académica y la organización institucional. Las unidades para evaluar la organización institucional estuvo contenida en el apartado sobre los servicios directamente relacionados con la docencia: aulas, bibliotecas y cómputo.

Las variables objeto de estudio y sus dimensiones se resumen en la tabla 3:

TABLA 3. Variables y dimensiones analizadas en el Estudio de Seguimiento de Egresados.

VARIABLES	DIMENSIONES
1. Rasgos personales.	<ul style="list-style-type: none"> • Datos generales • Datos socioeconómicos
2. Origen sociofamiliar.	<ul style="list-style-type: none"> • Escolaridad del jefe de familia • Ocupación del jefe de familia • Condiciones económicas del alumno durante su formación como TSUA
3. Trayectoria educativa.	<ul style="list-style-type: none"> • Estudios de bachillerato • Estudios de TSUA • Continuación de la formación profesional
4. Ritmo de incorporación al mercado laboral.	<ul style="list-style-type: none"> • Condiciones económicas durante sus estudios de TSUA • Empleo durante el último año de sus estudios de TSUA • Búsqueda de empleo inmediato al egreso del nivel de TSUA
5. Ubicación en el mercado de trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> • Empleo inmediato al egreso de TSUA • Empleo actual.
6. Satisfacción.	<ul style="list-style-type: none"> • Satisfacción con la institución donde curso sus estudios • Satisfacción con la carrera cursada • Satisfacción con la situación laboral
7. Desempeño profesional.	<ul style="list-style-type: none"> • Actividad desarrollada en el empleo actual • Grado de coincidencia entre estudios y tipo de trabajo • Exigencias que enfrentan en el desempeño profesional
	<ul style="list-style-type: none"> • Contenidos de la formación

8. Opinión sobre la formación académica.	<ul style="list-style-type: none"> • Orientación ocupacional • Orientación valorativa
9. Opinión sobre la institución.	<ul style="list-style-type: none"> • Organización académica • Organización institucional

Fuente: elaboración propia, según ideas de Valenti y Varela (1998).

3.5 ANÁLISIS DE LOS DATOS O INFORMACIÓN.

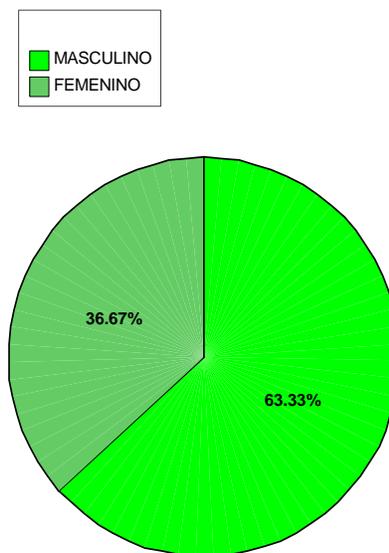
Una vez que se aplicaron los cuestionarios a los egresados y se recopiló la información necesaria, se utilizó el programa estadístico SPSS versión 17.0 para efectuar el análisis estadístico de los datos, así como la generación de las gráficas correspondientes; dicho análisis y los gráficos se presentan en el siguiente capítulo.

CAPÍTULO IV. RESULTADOS

4.1 RASGOS PERSONALES DE LOS EGRESADOS DE TÉCNICO SUPERIOR UNIVERSITARIO EN ADMINISTRACIÓN.

A fin de caracterizar a los egresados de Técnico Superior Universitario en Administración según sus rasgos personales, se incluyeron para su análisis las dimensiones: Sexo, estado civil y la edad. Cabe aclarar que algunas dimensiones son analizadas en términos generales y en términos de grupos específicos (generación).

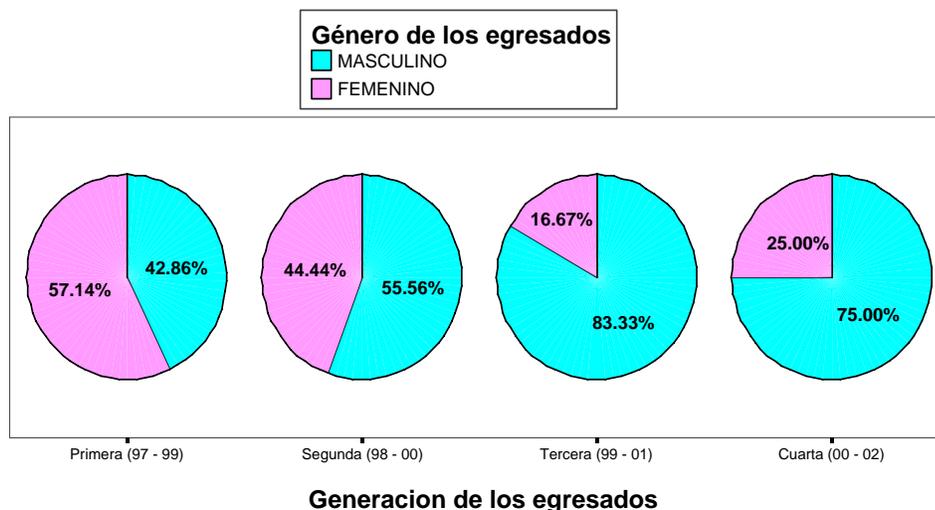
GRÁFICA 1. Sexo de los egresados de TSU en Administración.



En relación con el sexo de los egresados de la carrera de Técnico Superior Universitario en Administración, en términos generales la muestra de egresados objeto de estudio muestra que un 63% está constituido por hombres, mientras que el sexo femenino representa un poco más de la tercera parte del total de los egresados (37%); sin embargo, para tener un mejor conocimiento sobre la forma de distribución de los

egresados según su sexo en cada una de las generaciones estudiadas, a continuación se muestra una gráfica por generación que presenta dicha información.

GRÁFICA 2. Sexo de los egresados de Técnico Superior Universitario en Administración por generación.

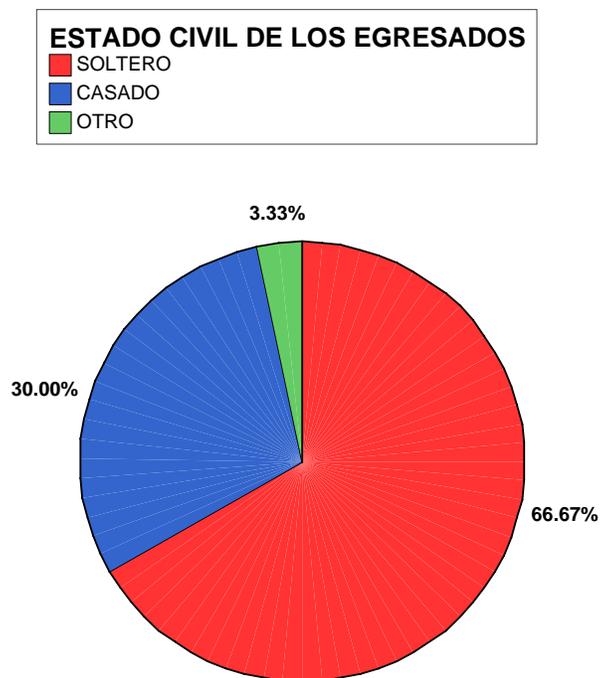


El análisis por generación revela que desde la segunda generación (98-00), la cantidad de alumnos matriculados en el programa académico de TSUA han sido en su mayoría del sexo masculino. Una explicación razonable de esta situación podría ser el hecho de que en el lugar en donde se ubica la Universidad todavía se encuentran arraigadas en las familias costumbres que privilegian la preparación académica en el sexo masculino o quizás, sea debido a que en la región recientemente se han establecido algunas instituciones de educación superior que ofertan programas educativos *ad hoc* para el sector femenino, lo que podría estar causando una disminución en la matrícula de este sector en el programa educativo de TSUA.

La gráfica 3 muestra que dos tercios de los egresados son solteros (66.67%); esto puede representar un sector importante de egresados que en el futuro, las exigencias profesionales y laborales los dirijan a continuar con su formación académica y, que por

el momento, al no tener responsabilidades familiares, su formación de Técnico Superior Universitario satisfaga sus necesidades económicas.

GRÁFICA 3. Estado civil de los egresados de Técnico Superior Universitario en Administración.



CUADRO 1. Análisis estadístico de la edad de los egresados de Técnico Superior Universitario en Administración.

Descriptives

			Statistic	Std. Error
EDAD DE LOS EGRESADOS	Mean		24.57	.44
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	23.67	
		Upper Bound	25.46	
	5% Trimmed Mean		24.48	
	Median		24.00	
	Variance		5.702	
	Std. Deviation		2.39	
	Minimum		21	
	Maximum		30	
	Range		9	
	Interquartile Range		3.00	
	Skewness		.555	.427
	Kurtosis		-.110	.833

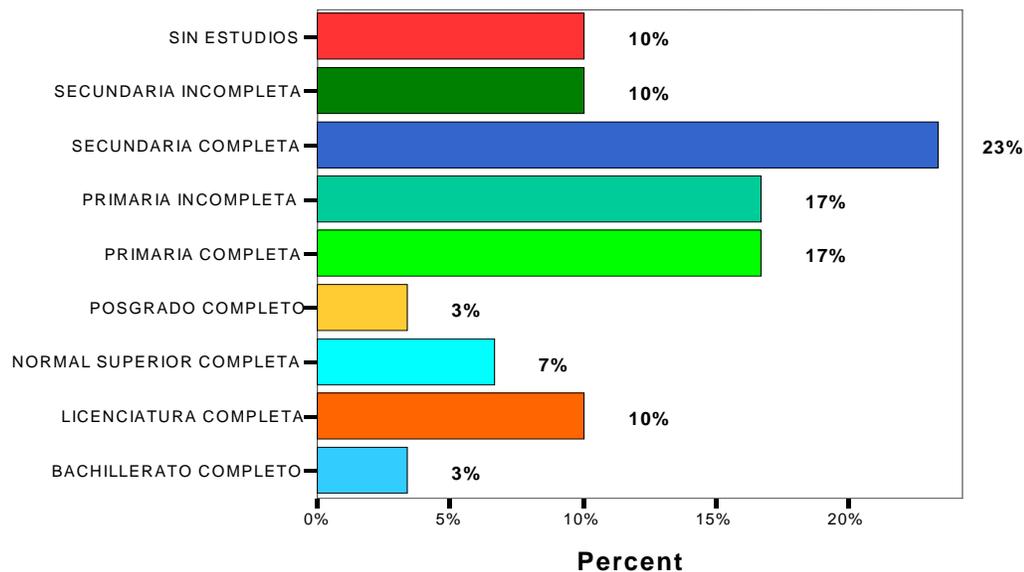
Sobre la base de los resultados obtenidos en el muestreo, podemos estimar con un nivel de confianza del 95% que la edad promedio de los egresados es de 24.57 años (estimación puntual) o que está comprendida en el intervalo de 23.67 a 25.46 años (estimación de intervalo). Los egresados más jóvenes tienen aproximadamente 21 años y los de mayor edad cuentan con 30 años. Podemos concluir que la edad promedio de nuestros egresados, supera la media nacional, siendo ésta última de 21 años¹².

4.2 ORIGEN SOCIOFAMILIAR DE LOS EGRESADOS DE TÉCNICO SUPERIOR UNIVERSITARIO EN ADMINISTRACIÓN.

Para estudiar y comprender esta variable, se consideraron las dimensiones: escolaridad del padre o tutor, ocupación, tamaño de la empresa donde labora, número de miembros que integran la familia, ingresos mensuales familiares, tipo de vivienda, servicios con los que cuenta la vivienda y, sostenimiento económico durante la carrera.

GRÁFICA 4. Escolaridad del padre o tutor del egresado de Técnico Superior Universitario en Administración.

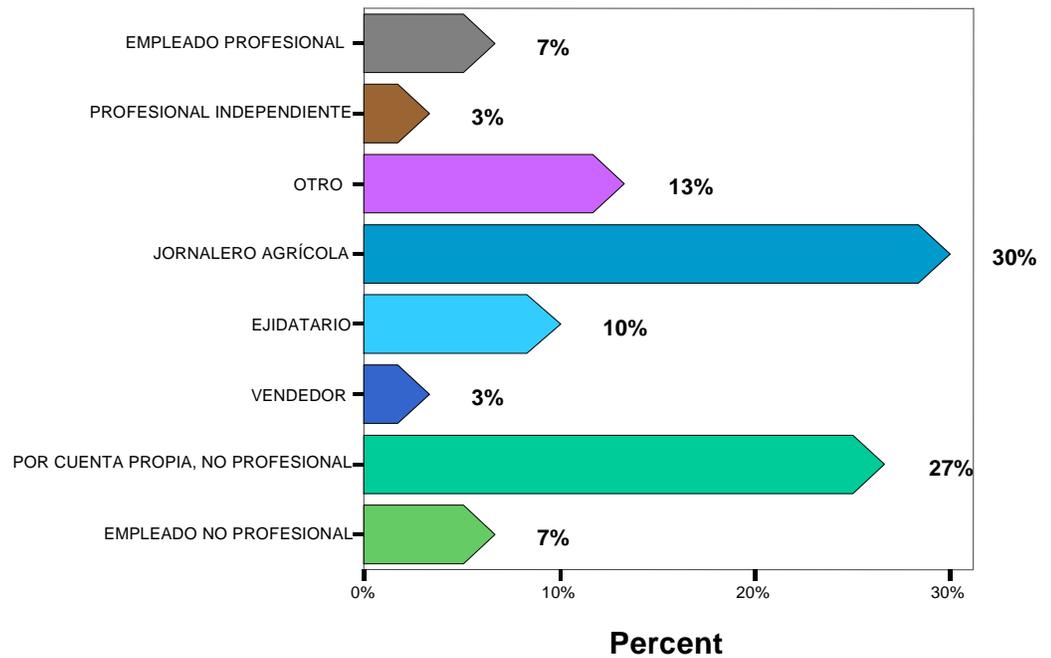
¹² Datos obtenidos en el 1° Congreso Nacional de estudiantes de Técnico Superior Universitario en Administración de las Universidades Tecnológicas. León, Gto. Marzo, 2004.



La gráfica 4 muestra la caracterización del grado de escolaridad del padre o tutor de los egresados. Así, tenemos que el 10% no cuenta con ningún tipo de escolaridad (en algunos casos, éstos no saben leer ni escribir). En conjunto el 77% de los tutores posee una escolaridad comprendida desde la nula escolaridad hasta la educación básica; el 3% de ellos cuenta con bachillerato, mientras que el restante 20% posee estudios de nivel superior.

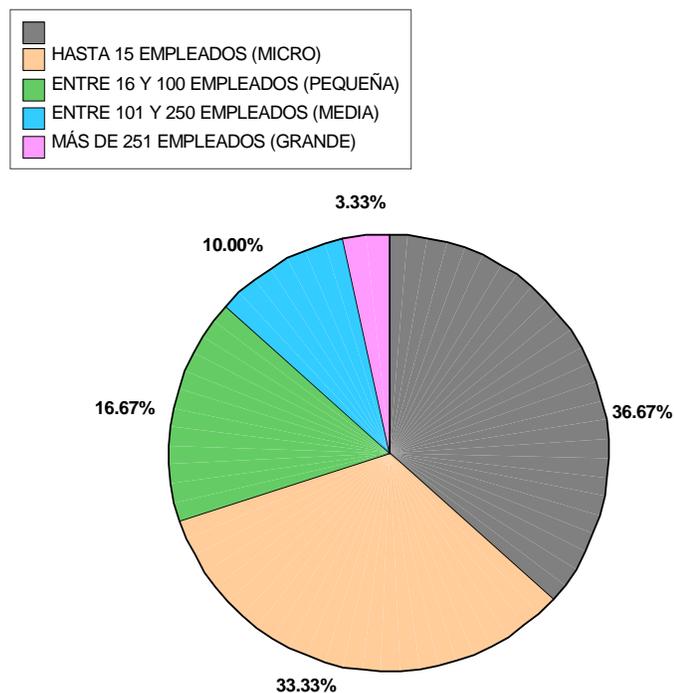
Estos datos indican que 8 de cada 10 egresados, tuvieron acceso por primera vez en su familia a la educación superior en comparación con sus padres. Esto es indicativo que la Universidad Tecnológica de la Costa Grande, está cumpliendo satisfactoriamente uno de sus objetivos principales, en el sentido de que ésta representan la opción que ofrece a los estudiantes más desprotegidos, posibilidades reales de mejorar en términos personales y profesionales (Villa y Flores, 2002).

GRÁFICA 5. Ocupación del padre o tutor del egresado de Técnico Superior Universitario en Administración.



Los resultados muestran que el 30% de los tutores de los egresados son jornaleros agrícolas o campesinos, el 27% trabaja por cuenta propia no siendo profesional (obreros independientes tales como: albañiles, carpinteros, conductores, etc.), el 33% es empleado no profesional, vendedor o ejidatario, mientras un 10% se dedican a prestar servicios profesionales independientes. Una vez más, se corrobora que la UTCG representó para estos egresados la oportunidad de cursar estudios cortos de nivel superior que dada la naturaleza del tipo de empleo de sus tutores, hubiese sido difícil que cursaran programas de licenciatura.

GRÁFICA 6. Tamaño de la empresa donde laboraba el padre o tutor del egresado de Técnico Superior Universitario en Administración.



Tenemos que más de la tercera parte de los tutores (36.67%) no trabaja en ningún tipo de empresa (campesinos o trabajadores por cuenta propia), un 33% labora en microempresas, un 16.67% en empresas pequeñas y el 13% lo hace en empresas medianas o grandes. En resumen, el hecho de que en términos generales el 86.47% de los jefes de familia no laboran de manera formal en una empresa o bien lo hacen en una micro o pequeña empresa, denotan que el estrato social de procedencia de nuestros egresados es el de clase económica baja.

CUADRO 2. Número de miembros que integraron la familia a la que pertenecen (ían) los egresados de Técnico Superior Universitario en Administración.

Descriptives

			Statistic	Std. Error
NUM. DE PERSONAS QUE COMPARTEN INGRESOS Y GASTOS EN LA FAMILIA	Mean		4.80	.28
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	4.23	
		Upper Bound	5.37	
	5% Trimmed Mean		4.76	
	Median		5.00	
	Variance		2.303	
	Std. Deviation		1.52	
	Minimum		2	
	Maximum		8	
	Range		6	
	Interquartile Range		3.00	
	Skewness		.172	.427
	Kurtosis		-.419	.833

La cantidad promedio de elementos que constituyen(ían) la familia a la que pertenece(ían) los egresados es de 4.23 o 5.37 elementos. Obteniendo en algunos casos que el número de elementos que integraban la familia fue de 8 miembros, lo que pudo contribuir a empeorar la situación económica de nuestros egresados cuando cursaban el programa de TSUA.

CUADRO 3. Ingresos mensuales de la familia a la que pertenecen (ían) los egresados de Técnico Superior Universitario en Administración.

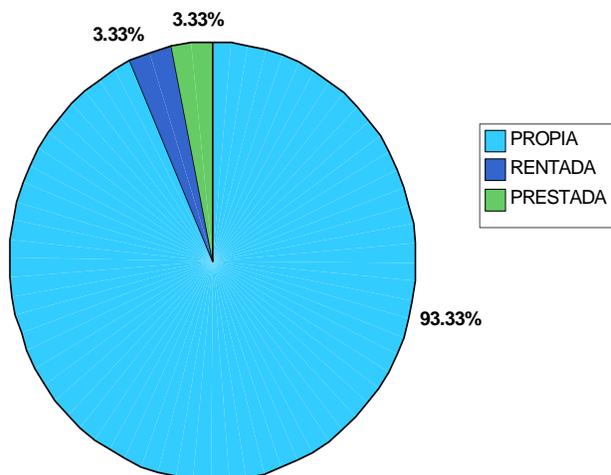
Descriptives

			Statistic	Std. Error
INGRESOS MENSUALES DE LA FAMILIA DEL EGRESADO	Mean		5200.00	558.82
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	4057.09	
		Upper Bound	6342.91	
	5% Trimmed Mean		5044.44	
	Median		4000.00	
	Variance		9368276	
	Std. Deviation		3060.76	
	Minimum		800	
	Maximum		13000	
	Range		12200	
	Interquartile Range		4125.00	
	Skewness		.927	.427
	Kurtosis		.023	.833

Sobre la base de los resultados obtenidos en el muestreo, podemos estimar con un nivel de confianza del 95% que el ingreso promedio de las familias de los egresados es de \$5,200.00 (estimación puntual) o que está comprendida en el intervalo de \$4,057.09 a \$6,342.91 (estimación de intervalo). Efectuando la interpretación de la mediana, tenemos que el 50% de las familias de los egresados

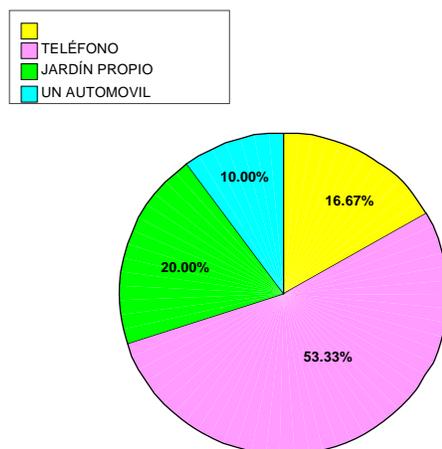
obtuvieron ingresos mensuales menores a \$4,000.00 mientras que el 50% obtuvieron ingresos mensuales superiores a ésta cantidad.

GRÁFICA 7. Tipo de vivienda del egresado de Técnico Superior Universitario en Administración.



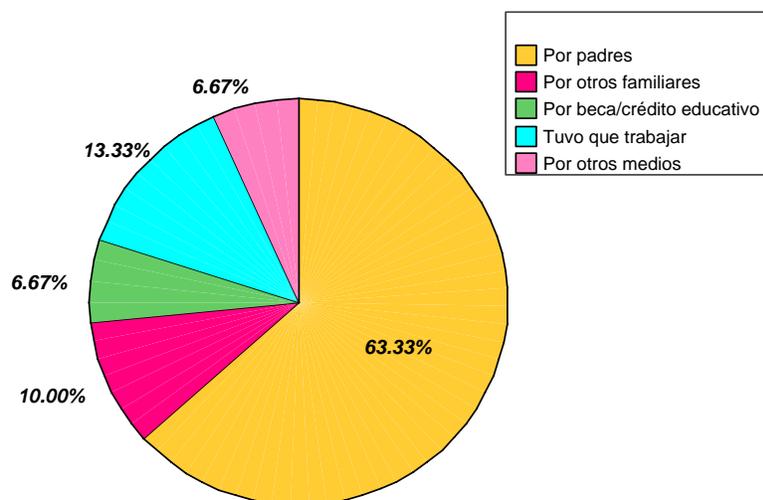
Los resultados indican que en el 93.33% de los casos, una de las características de la vivienda de los egresados es que ésta fue propia y sólo el 6.66% fue rentada o prestada. Esta situación representó una fortaleza porque pudo influir en la estabilidad o permanencia de los alumnos en la institución mientras cursan sus estudios.

GRÁFICA 8. Servicios con los que cuenta la vivienda del egresado de Técnico Superior Universitario en Administración.



El 17% de las viviendas de los egresados cuentan con los recursos mínimos básicos (agua, luz, drenaje), el 20% de las viviendas tiene jardín, mientras que el 53.33% cuentan con línea telefónica y el 10% posee un automóvil (corresponden a aquellos cuyos jefes de familia se desempeñan como empleados profesionales o que prestan servicios profesionales independientes).

GRÁFICA 9. Sostenimiento económico durante sus estudios de Técnico Superior Universitario en Administración.



A pesar de la precaria situación económica de la familia, se encontró que el 63.33% de los egresados sostuvieron sus estudios gracias a la ayuda financiera que recibieron de sus padres, el 10% por otros familiares (hermanos, tíos, etc.), mientras que el 6.67%, se benefició con algún tipo de beca económica (beca otorgada por CONAFE¹³ o alguna otorgada por la UTCG por excelencia académica). Se observa que un bajo porcentaje (13.33%), trabajó durante sus estudios, esto se debe a la naturaleza intensiva de los programas de TSU que generalmente no permiten combinar los estudios con el trabajo en alguna empresa. En este caso, los egresados que si trabajaron, lo hicieron en negocios familiares o en actividades de tipo informal, mientras que muy pocos (6.67%) sostuvieron sus estudios por otros medios. A continuación se muestra este análisis por generación.

GRÁFICA 10. Sostenimiento económico durante sus estudios de Técnico Superior Universitario en Administración por generación.

¹³ Algunos de nuestros egresados fueron becarios de CONAFE, porque efectuaron un servicio comunitario antes de ingresar al programa académico de TSUA.



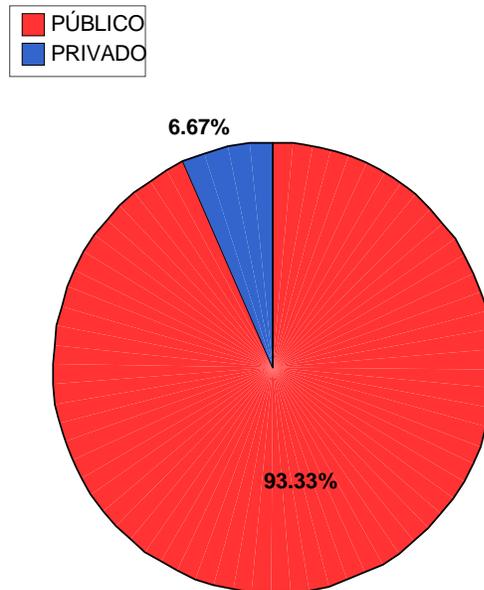
La gráfica por generación muestra que las formas de sostenimiento que más utilizaron los egresados durante sus estudios fue “por padres”, “tuvo que trabajar” y, por “otros familiares”.

4.3. TRAYECTORIA EDUCATIVA DE LOS EGRESADOS DE TÉCNICO SUPERIOR UNIVERSITARIO EN ADMINISTRACIÓN.

Con la finalidad de conocer la trayectoria educativa de los egresados de TSUA se analizaron tres aspectos: a) estudios de bachillerato (régimen jurídico, tipo de bachillerato y promedio escolar obtenido en este nivel), b) estudios de Técnico Superior Universitario (promedio escolar obtenido, título y motivos por el cual no se ha titulado) y, c) continuación de la formación (estudios posteriores al nivel de TSU, tipo de estudios, tipo de institución, conclusión de estudios y obtención del grado respectivo).

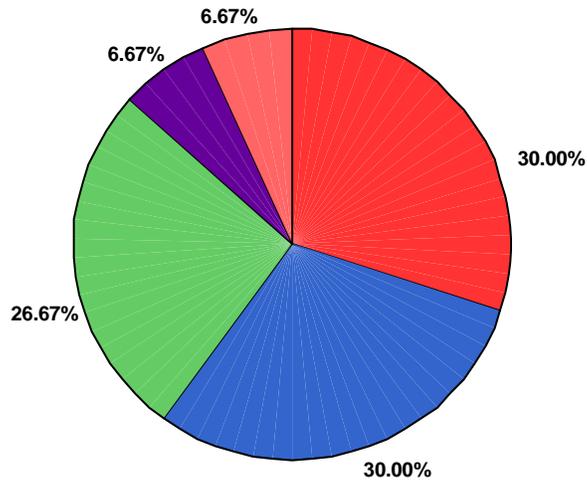
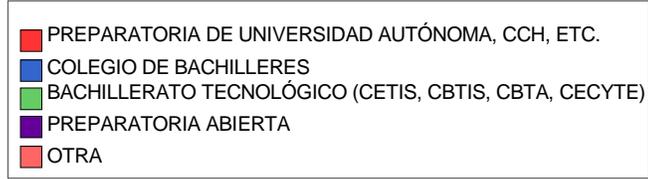
a) Estudios de Bachillerato.

GRÁFICA 11. Régimen jurídico del bachillerato cursado.



Los resultados muestran que un alto porcentaje de los egresados del programa de TSUA, cursaron sus estudios de bachillerato en instituciones públicas (93.33%). Este dato corrobora el hecho de que las Universidades Tecnológicas están orientadas principalmente a jóvenes que “proviene de un origen social más modesto que el resto de los que cursan la enseñanza superior (Flores, 2002).

GRÁFICA 12. Tipo de bachillerato del que proceden los egresados de Técnico Superior Universitario en Administración.



Si el modelo educativo de la UTCG es ofrecer carreras cortas y con un enfoque vocacional¹⁴ que permita a los egresados incorporarse rápidamente al mercado laboral, sería conveniente que éstos provengan en su mayoría de un bachillerato con características similares (bachillerato tecnológico); no obstante se observa que menos de la tercera parte de los egresados (27%), cumple con este aspecto, predominando los estudios de bachillerato general que distan del modelo educativo de las Universidades Tecnológicas, originando que la mayoría de los alumnos tarden en ajustarse al modelo educativo de la UTCG.

CUADRO 4. Análisis estadístico del promedio escolar obtenido en los estudios de bachillerato por los egresados de Técnico Superior Universitario en Administración.

¹⁴ Flores (2002), menciona que el vocablo "*vocationalism*" suele definirse como una filosofía o pedagogía educativa que propone que un plan de estudios debe regirse por un enfoque ocupacional o de utilidad para la industria.

Descriptives

			Statistic	Std. Error
PROMEDIO OBTENIDO EN EL BACHILLERATO	Mean		83.73	1.20
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	81.28	
		Upper Bound	86.18	
	5% Trimmed Mean		83.76	
	Median		83.00	
	Variance		43.030	
	Std. Deviation		6.56	
	Minimum		69	
	Maximum		98	
	Range		29	
	Interquartile Range		9.00	
	Skewness		-.083	.427
	Kurtosis		.633	.833

A fin de comprobar el grado de relación entre los estudios de bachillerato y los de Técnico Superior Universitario, se utilizó el promedio escolar obtenido en ambos niveles. Del análisis anterior podemos estimar con un 95% de confianza que el promedio escolar obtenido en el bachillerato por los egresados de TSUA fue de 83.7%

b) Estudios de Técnico Superior Universitario en Administración

CUADRO 5. Análisis estadístico del promedio escolar obtenido en los estudios de Técnico Superior Universitario en Administración.

Descriptives

			Statistic	Std. Error
PROMEDIO OBTENIDO EN LA CARRERA	Mean		85.60	1.12
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	83.31	
		Upper Bound	87.89	
	5% Trimmed Mean		85.59	
	Median		85.00	
	Variance		37.766	
	Std. Deviation		6.15	
	Minimum		70	
	Maximum		98	
	Range		28	
	Interquartile Range		9.00	
	Skewness		.161	.427
	Kurtosis		.716	.833

Del análisis estadístico efectuado se obtiene que el promedio escolar obtenido por los egresados en sus estudios de TSUA fue de 85.6%. Ambos datos nos sirven para efectuar el análisis de correlación entre ambas variables.

CUADRO NO. 6. Análisis de correlación entre el promedio de bachillerato y el promedio obtenido en la carrera de TSUA.

Correlations

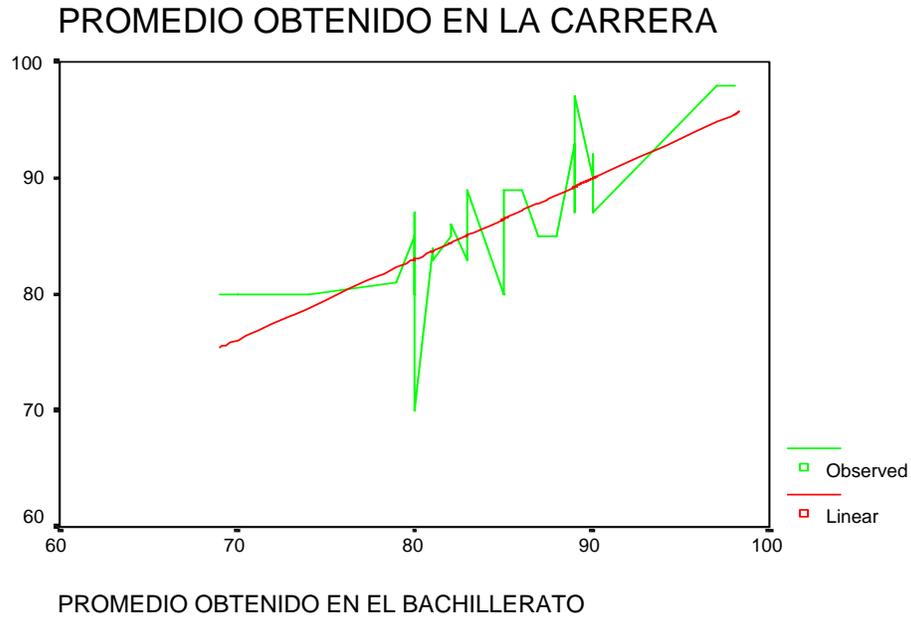
		PROMEDIO OBTENIDO EN EL BACHILLE RATO	PROMEDIO OBTENIDO EN LA CARRERA
PROMEDIO OBTENIDO EN EL BACHILLERATO	Pearson Correlation	1.000	.739**
	Sig. (2-tailed)	.	.000
	N	30	30
PROMEDIO OBTENIDO EN LA CARRERA	Pearson Correlation	.739**	1.000
	Sig. (2-tailed)	.000	.
	N	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

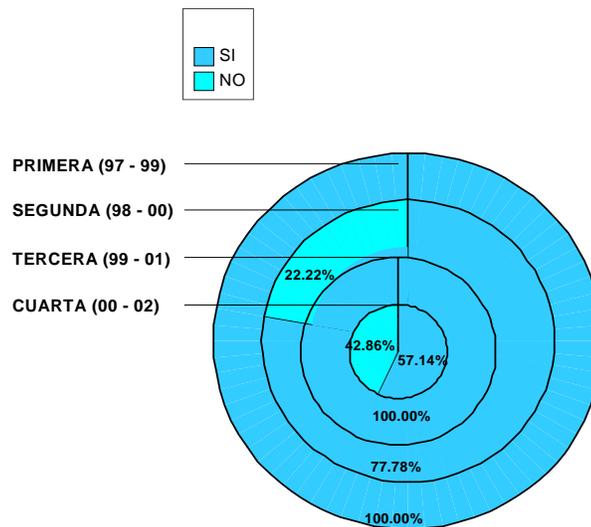
El análisis de correlación efectuado entre la variable, promedio obtenido en la carrera de TSUA (dependiente), y la variable promedio obtenido en el bachillerato nos arroja un coeficiente de Pearson del 0.739 lo cual es indicativo de que existe una correlación en la escala positiva moderada a intensa, entre las dos variables. Esto significa que el promedio de bachillerato del egresado, tuvo gran influencia en el promedio obtenido en la carrera. Lo anterior refuerza el hecho de que se debe de ejercer un control relativo al tipo de bachillerato antecedente del joven que aspire estudiar la carrera de TSUA en la UTCG. Es decir, el análisis revela que a mayor promedio obtenido en el bachillerato se espera que el alumno de TSUA obtenga un mejor rendimiento académico.

Como un elemento auxiliar del análisis de correlación, la gráfica 13 muestra el grado de dispersión de los datos y la línea de regresión. Se observa que las calificaciones del bachillerato y las obtenidas en la carrera de TSUA, presentan una dispersión moderada con respecto a la línea recta trazada a través del espacio central de los datos y tienden a seguir un comportamiento lineal. Luego entonces, el promedio del bachillerato influyó de alguna manera en el rendimiento escolar de los egresados de Técnico Superior Universitario en Administración.

GRÁFICA NO. 13. Gráfica de dispersión del promedio del bachillerato y el promedio de obtenido en la carrera de TSUA.



GRÁFICA 14. Situación académica del egresado de Técnico Superior Universitario en Administración (Título).

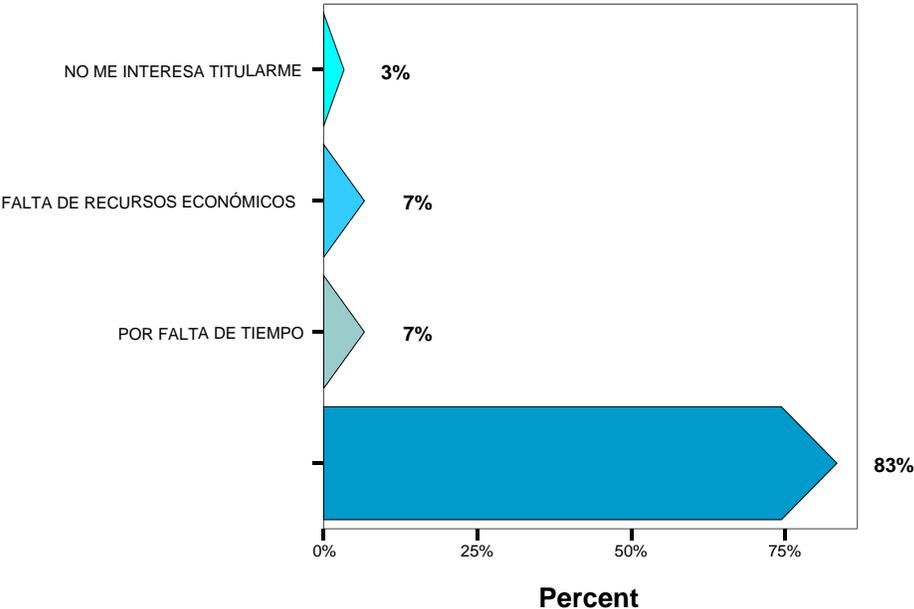


Si bien es cierto que en términos generales el 83% de los egresados está titulado, existen diferencias significativas entre la proporción de titulación que se tienen entre las distintas generaciones. Así, se observa en la gráfica 14 que en la primera y la tercera generación todos los egresados están titulados; una explicación de este hecho es que en la primera generación se otorgaron todas las facilidades para la obtención del

título universitario, mientras que en la tercera generación el periodo para presentar exámenes profesionales establecido por la Coordinación General de Universidades Tecnológicas (CGUT) fue el más amplio que se haya otorgado a la fecha (8 meses).

La cuarta generación es la que presenta el más bajo porcentaje de titulación (57.14%), esto quizá debido al periodo de sólo tres meses y medio que se les concedió después de concluir su periodo de estadía, para presentar su examen profesional, aunado a la falta de recursos económicos para cubrir el costo del examen profesional.

GRÁFICA 15. Motivos por el cual no se han titulado los egresados de Técnico Superior Universitario en Administración.



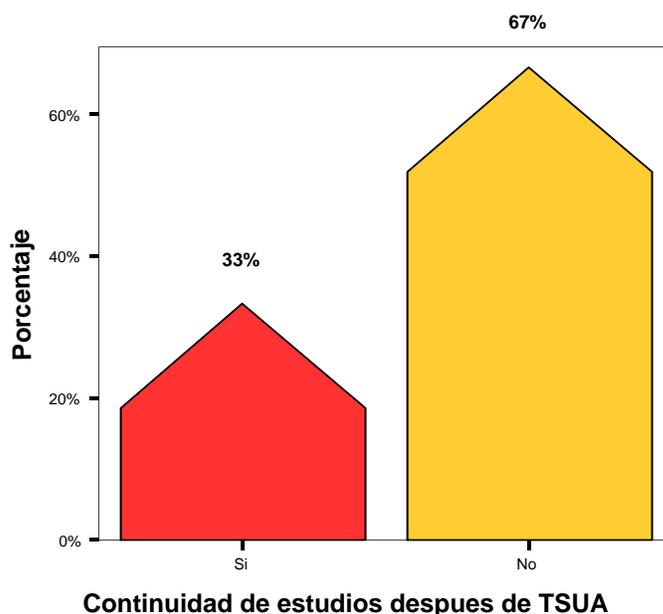
Se puede observar que del total de egresados el 83% está titulado, mientras que el 17% aún no posee el título; de éstos, el 7% no se ha titulado porque considera que el tiempo establecido para efectuar esta actividad no ha sido suficiente. Esto es indicativo de que la UTCG debe ampliar y, de ser posible permitir que el egresado pueda presentar su examen profesional en cualquier fecha del periodo escolar y no limitarlo a periodos específicos. Por otro parte, se encontró que el 7% no ha obtenido su título por

carecer de recursos económicos, pues como se ha comentado, la mayoría de nuestros egresados procede de un nivel socioeconómico bajo (ver gráfica 5).

Así mismo, el 3% afirmó no interesarse por obtener su título universitario, pues actualmente se encuentran laborando y no han encontrado ninguna exigencia por parte de la empresa para presentar su título o, son egresadas del sexo femenino que están casadas y no se dedican por el momento a trabajar en el área de su formación profesional.

c). Continuidad de la formación académica.

Gráfica 16. Continuidad de estudios posteriores al programa de TSUA (licenciatura).

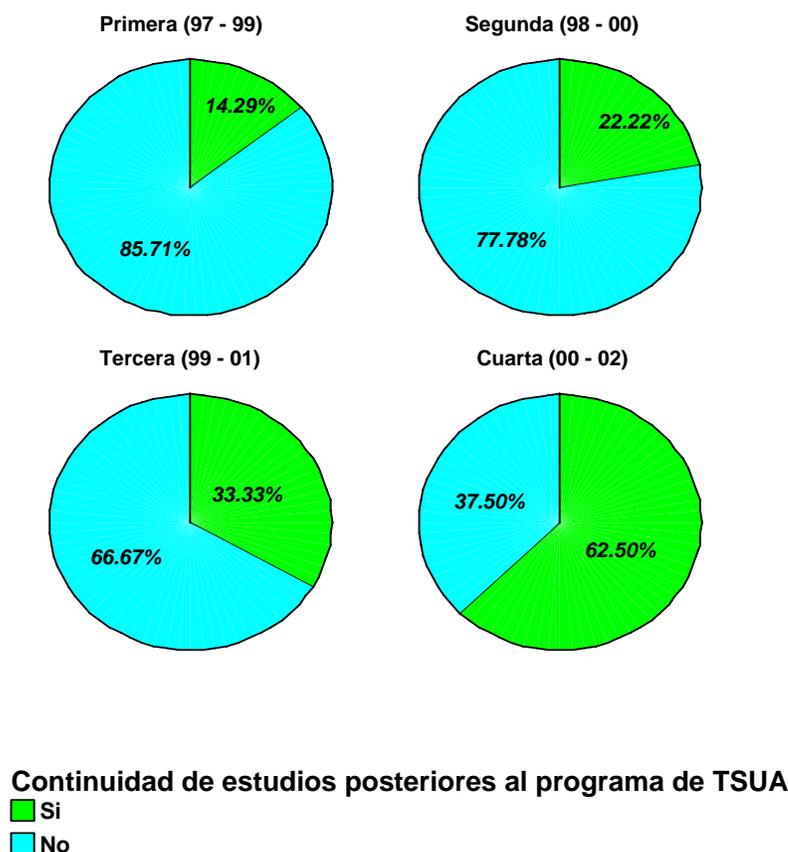


En los resultados obtenidos se encontró que 33% de los egresados continua su formación académica posterior al nivel de TSU; estos resultados contradicen lo dicho por las autoridades educativas en el sentido de que nuestro país necesita formar primordialmente personas con alguna calificación de tipo técnico para responder a las siguientes etapas de nuestro desarrollo (Resendiz, 1998). Más bien, se evidencia que los

egresados consideran sus estudios de TSU como un eslabón o una etapa intermedia para alcanzar objetivos académicos más elevados.

Estudios efectuados en este tema indican que la decisión de dejar de ser Técnico Superior Universitario para convertirse el Licenciado, es una aspiración propia de los egresados, pues a través de esto pueden tener la posibilidad de obtener un empleo que les pueda brindar mejores condiciones profesionales (Flores, 2002). A continuación se muestra la gráfica con el análisis de la continuidad de estudios por generación.

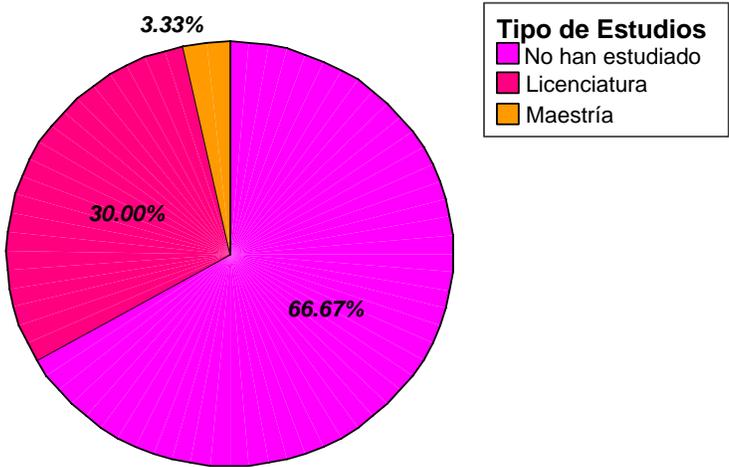
Gráfica 17. Continuidad de estudios posteriores al programa de Técnico Superior Universitario en Administración (licenciatura), por generación.



Nótese que la gráfica 17 muestra un incremento significativo en el porcentaje de egresados que han decidido u optado por continuar su formación universitaria concluyendo una licenciatura, pasando de un 14.29% en la primera generación a un

62.50% en la cuarta generación; lo anterior muestra una vez más la aspiración de los egresados de seguir progresando en sentido académico y, por ende en el aspecto laboral. Esta tendencia puede ser un indicativo de que el nivel de TSU no ha cubierto las expectativas profesionales y laborales de los egresados.

GRÁFICA 18. Tipo de estudios posteriores al programa de TSUA.



Del 33% de los egresados que continúan su formación académica, el 30% cursa un programa de licenciatura mientras que el 3.33% cursa un posgrado (maestría). Los TSUA de la UTCG, al igual que los de otras Universidades Tecnológicas, piensan que a través de mayores estudios –que aparentemente se reflejan en un título de licenciatura o de maestría- les será más fácil ocupar puestos de mayor jerarquía y de esta manera mejorar sus condiciones laborales. De hecho, algunos egresados que actualmente ocupan mandos medios o son coordinadores, no lo atribuyen a su título de Técnico Superior, sino a que han cursado y obtenido títulos de licenciatura o más (Herrera, 2002). A continuación se presenta la gráfica que muestra los tipos de estudio que han continuado los egresados de TSUA por generación.

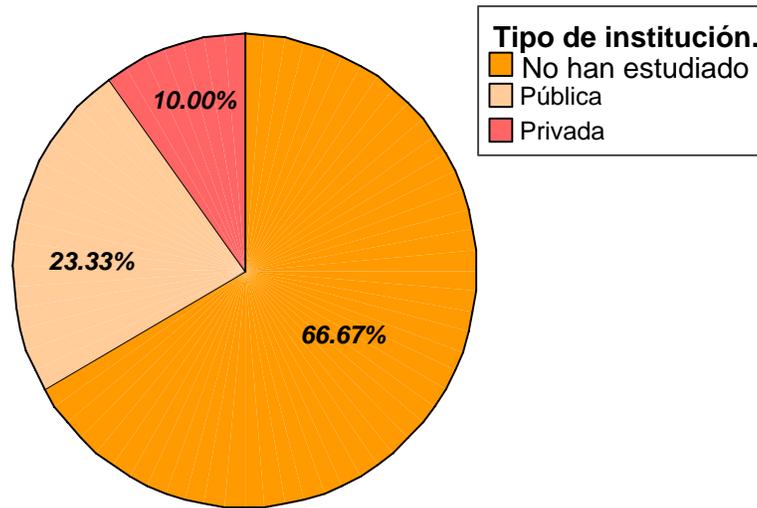
GRÁFICA 19. Tipo de estudios posteriores al programa de Técnico Superior Universitario en Administración por generación.



El análisis por generación en la gráfica 19 muestra que el mayor porcentaje de los egresados que han continuado su formación han optado por estudios de licenciatura, porcentaje que se ha incrementado de manera significativa a medida que transcurren las generaciones pasando de un 14% en la primera generación hasta un 63% en la cuarta generación.

Así mismo se observa que existe un bajo porcentaje de los egresados (11%), que han optado por estudiar una maestría, concentrándose sólo en la segunda generación.

GRÁFICA 20. Tipo de Institución en la cual continuó su formación académica.



Del total de egresados el 23% ha continuado sus estudios en Instituciones Públicas (Institutos Tecnológicos y la Universidad Pedagógica Nacional). En este sentido cabe aclarar que 3 de los 30 encuestados (10%), estudian la Licenciatura en Educación, misma que dista mucho del perfil de Técnico Superior Universitario en Administración; este hecho bien puede reflejar que los estudios cursados por los egresados no han respondido a sus expectativas laborales y profesionales, lo que los ha orillado a buscar otras alternativas de formación académica.

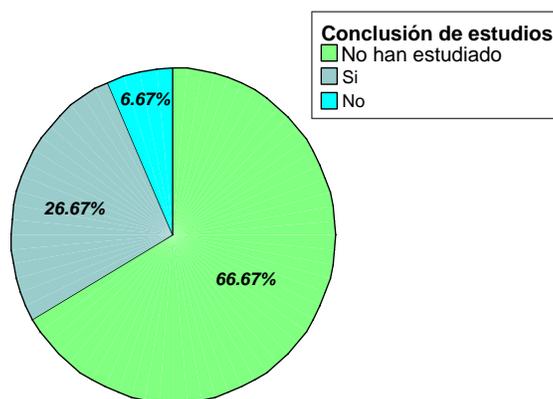
Por otro lado, se encontró que el 10% de los egresados continúan su formación en Instituciones Privadas (Universidad Interanáhuac y Universidad Mexicana de Estudios a Distancia), en las cuáles pueden obtener el grado de licenciatura en un tiempo promedio de año y medio a diferencia de los tres y medio años que necesitan en una institución pública (Instituto Tecnológico).

GRÁFICA 21. Tipo de Institución en la cual continuó su formación académica por generación.



La gráfica 21 muestra que alumnos de la segunda y cuarta generación han continuado sus estudios en instituciones privadas, observándose una disminución del 35% al 13%; prevalecen los estudios realizados en instituciones públicas con un incremento en la proporción del 14% al 50% desde la primera a la cuarta generación.

GRÁFICA 22. Conclusión de estudios posteriores al nivel de TSUA en Administración.

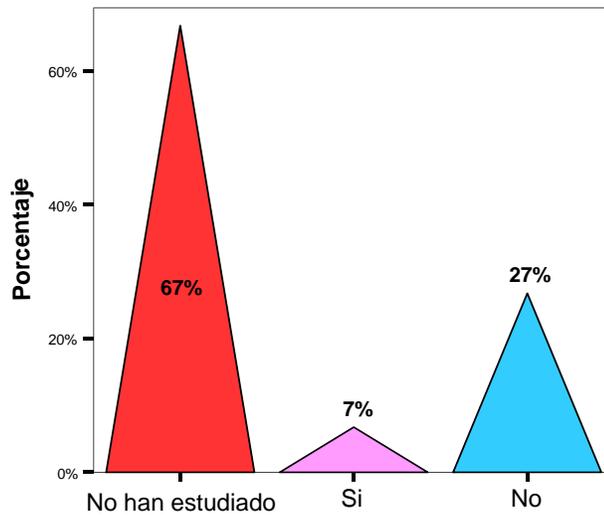


GRÁFICA 23. Conclusión de estudios posteriores al nivel de Técnico Superior Universitario en Administración por generación.

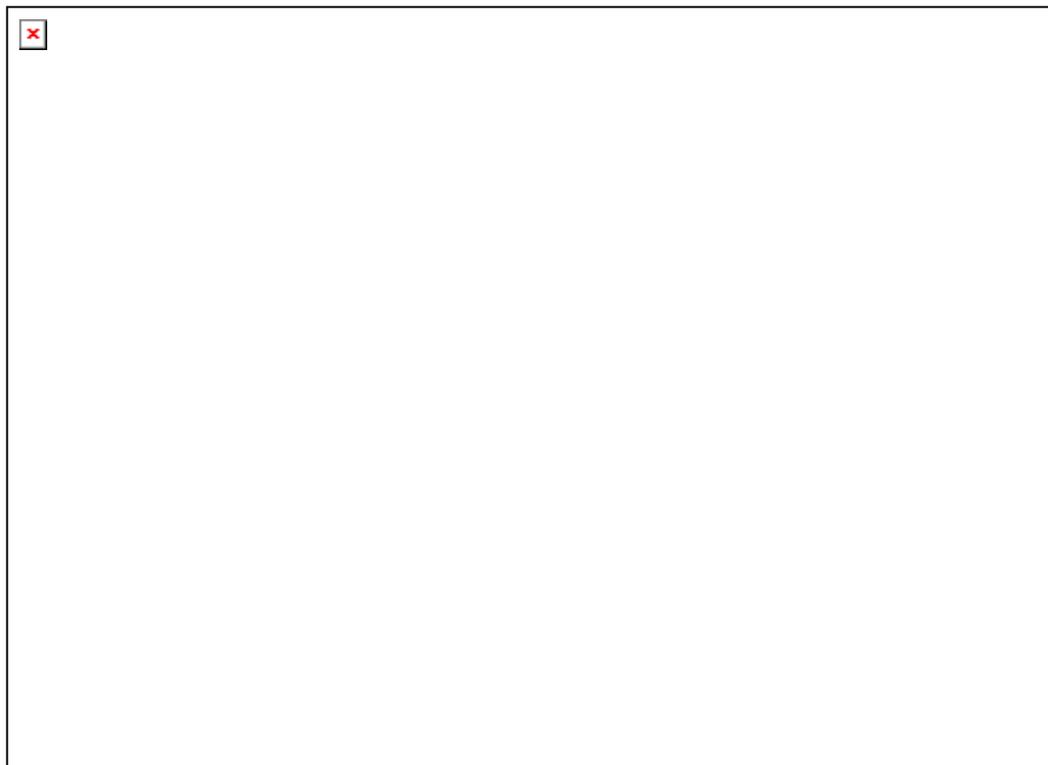


A la fecha según la gráfica 2, el 26.67% de los egresados han concluido sus estudios de licenciatura y el 6.67% se encuentra cursando algún programa del mismo nivel. Resulta interesante encontrar que el 33.33% de los egresados de TSUA aspiran a obtener el grado de licenciatura o de maestría, este hecho concuerda con los estudios efectuados a escala nacional en los cuales los jóvenes egresados de las Universidades Tecnológicas reciben una buena preparación, pero tarde o temprano se encuentran con “techos de cristal” que les impiden crecer profesionalmente por la falta de un título de licenciatura (ver gráfica 23). Los egresados de las Universidades Tecnológicas se insertan bien en el trabajo, pero les cuesta trabajo ascender porque les falta la licenciatura, lo que los impulsa a continuar sus estudios (Vargas, 2002).

GRÁFICA 24. Obtención del grado de estudios posteriores al nivel de Técnico Superior Universitario en Administración.



GRÁFICA 25. Obtención del grado de estudios posteriores al nivel de Técnico Superior Universitario en Administración por generación.



Del total de egresados que han continuado su formación académica, el 7% ha concluido y obtenido el título de Licenciatura mientras que el 27% no ha concluido dicho nivel o, los ha concluido pero no ha obtenido el título (ver gráfica 24); según el análisis

por generación mostrados en la gráfica 25 se puede observar la tendencia cada vez más fuerte de que los egresados continúan estudios posteriores al nivel de TSU con la finalidad de lograr objetivos más amplios que los que le ofrece la educación superior corta (Villa y Flores, 2002).

Lo siguiente puede representar una debilidad para el posicionamiento del Técnico Superior Universitario en Administración en el campo laboral, pues ha medida que los egresados continúan su formación pierden su identidad como TSU, pues los logros obtenidos en el empleo son atribuibles a su título de licenciatura y no al de Técnico Superior Universitario.

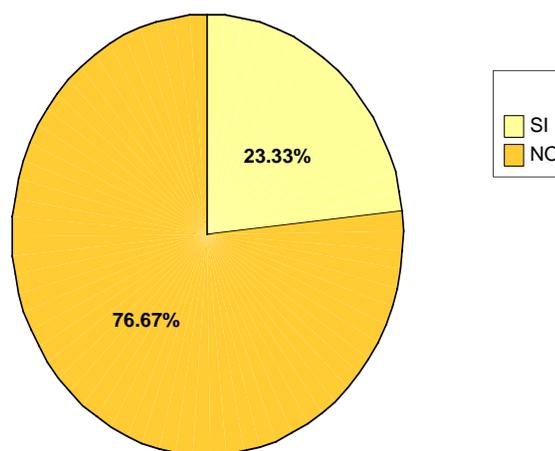
4.4. RITMO DE INCORPORACIÓN AL MERCADO LABORAL DEL EGRESADO DE TÉCNICO SUPERIOR UNIVERSITARIO EN ADMINISTRACIÓN.

Para el estudio de esta variable se incluyeron las dimensiones: a) empleo durante el último año de los estudios de Técnico Superior Universitario en Administración (trabajo durante el último año y coincidencia del trabajo con sus estudios de Técnico Superior Universitario) y, b) búsqueda de trabajo en el periodo inmediato posterior al egreso de Técnico Superior Universitario en Administración (situación laboral al concluir los estudios, diligencia en la búsqueda de empleo, tiempo empleado para conseguir empleo, dificultades para conseguir empleo, medio principal para conseguir empleo, requisitos y factores de mayor importancia para conseguir empleo).

La gráfica 26 muestra que de las generaciones estudiadas se encontró que el 23% de los egresados trabajó durante el último año de sus estudios de Técnico Superior Universitario, mientras que el 77% no efectuó ningún tipo de trabajo formal. Una explicación de este hecho se puede obtener al considerar que los programas de Técnico Superior Universitario son estudios de corta duración y se caracterizan por ser intensivos, éstos generalmente exigen un promedio de 8 horas diarias en el aula, más tiempo adicional para actividades extraclase que dejan poco margen de tiempo para que mientras se cursa el programa académico se esté en posibilidades de emplearse en

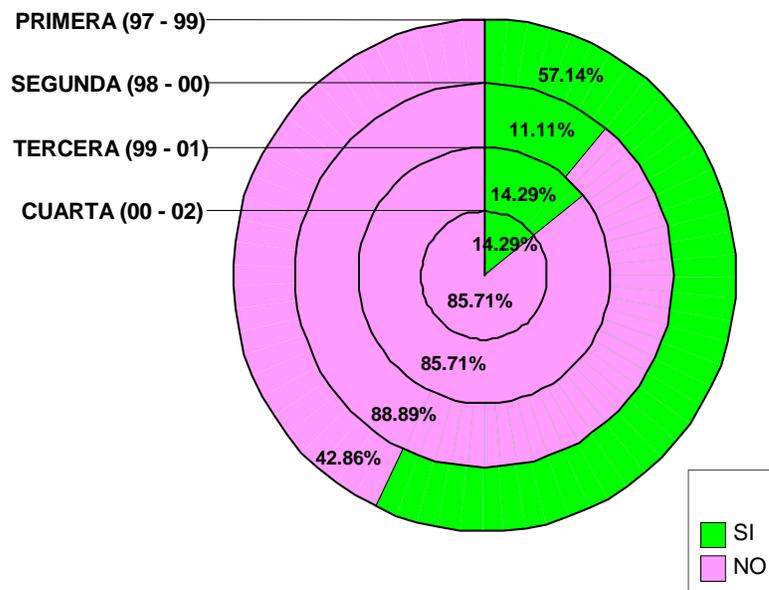
algún tipo de trabajo. A continuación y, con la finalidad de efectuar un análisis más detallado de la dimensión “trabajo durante el último año de estudios”, se muestra la gráfica por generaciones.

GRÁFICA 26. Trabajo durante el último año de sus estudios de TSUA.

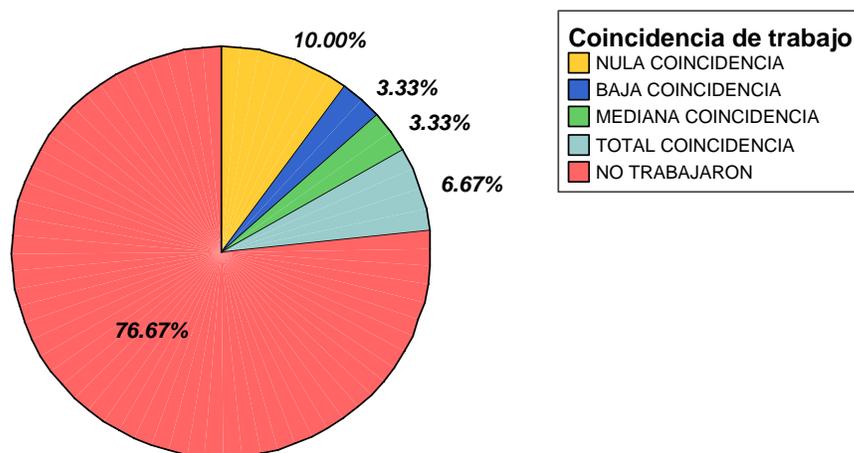


La gráfica 27 muestra que la generación en la cual trabajaron el más alto porcentaje de los egresados mientras cursaban su carrera, fue la primera generación (57%). Se observa un comportamiento en el sentido de que a medida que transcurre el tiempo, el porcentaje de los estudiantes que trabajan mientras cursan su carrera disminuye y, aumenta considerablemente el porcentaje de estudiantes cuya ocupación principal es el ser estudiante de tiempo completo. Basta observar que en la cuarta generación, por ejemplo, tan sólo el 14% de los estudiantes trabajaban, contra el 86% que no efectuaba ningún tipo de trabajo.

GRÁFICA 27. Trabajo durante su último año de estudios de TSUA por generación.



GRÁFICA 28. Coincidencia del trabajo efectuado con sus estudios de TSUA.

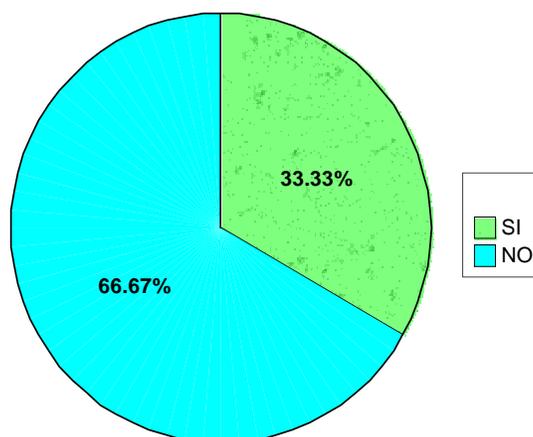


GRÁFICA 29. Coincidencia del trabajo con los estudios de TSUA por generación.



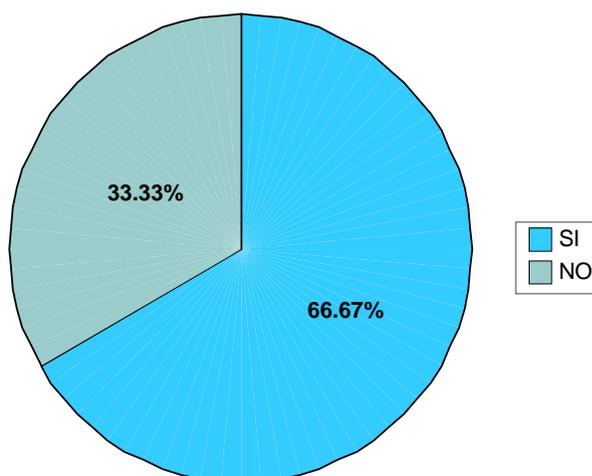
Del total de egresados que trabajaron durante el último año de sus estudios (23%), el 57% de éstos efectuaron trabajos que bien no tenían o eran de baja coincidencia con los estudios de TSUA que cursaban (empleados de mostrador, vendedores, choferes, etc.); el 14% guardaba mediana coincidencia y tan sólo el 29% efectuó trabajos que coincidían totalmente con la formación que estaba recibiendo en las aulas (ver gráfica 28). Esta información resulta útil para evaluar la mejoría de los egresados en el ámbito laboral al concluir sus estudios de TSUA. El análisis por generación según la gráfica 29, muestra que sólo los egresados de la primera generación tuvieron empleo que coincidía totalmente con los estudios que cursaban, observándose que generalmente los empleos obtenidos tuvieron una escasa coincidencia con los estudios de TSUA que se cursaban.

GRÁFICA 30. Situación laboral al concluir sus estudios de TSUA.



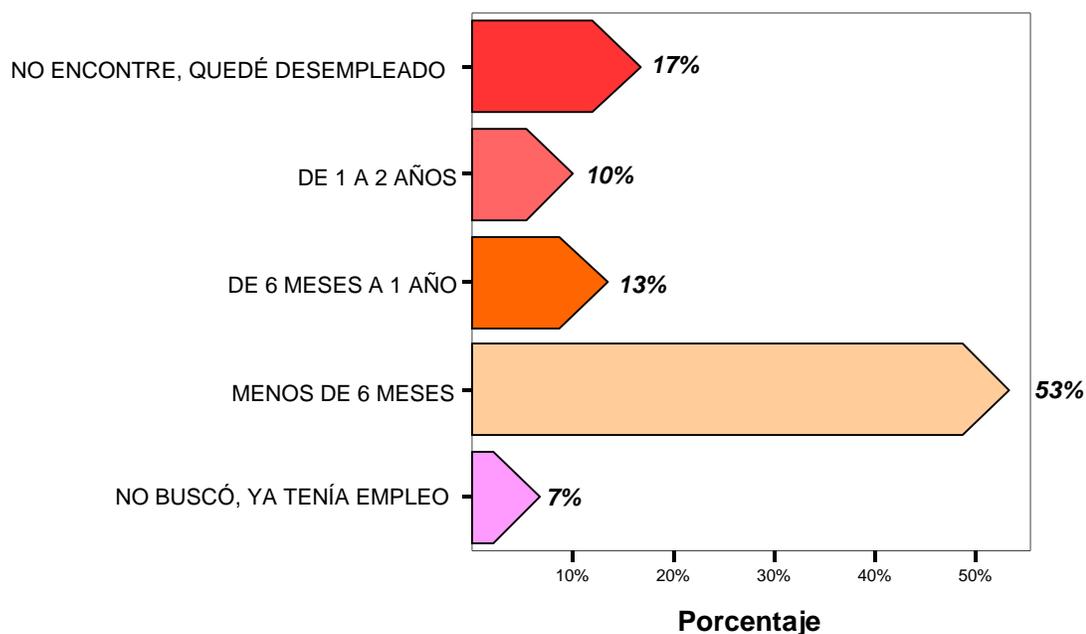
Es interesante el hecho de que al momento de concluir sus estudios de TSUA, el 33% de los egresados tenía un empleo, situación que no se presenta en los egresados de las instituciones de educación superior tradicionales. Este dato significativo puede explicarse por el hecho de que el modelo educativo de las UT´s se caracteriza por tomar en cuenta las necesidades de la industria y adecuar sus programas académicos a fin de que sean pertinentes a dichas necesidades (Ramsey, Martin y Woodburne, 2000).

GRÁFICA 31. Diligencia en la búsqueda de empleo al concluir sus estudios de TSUA.



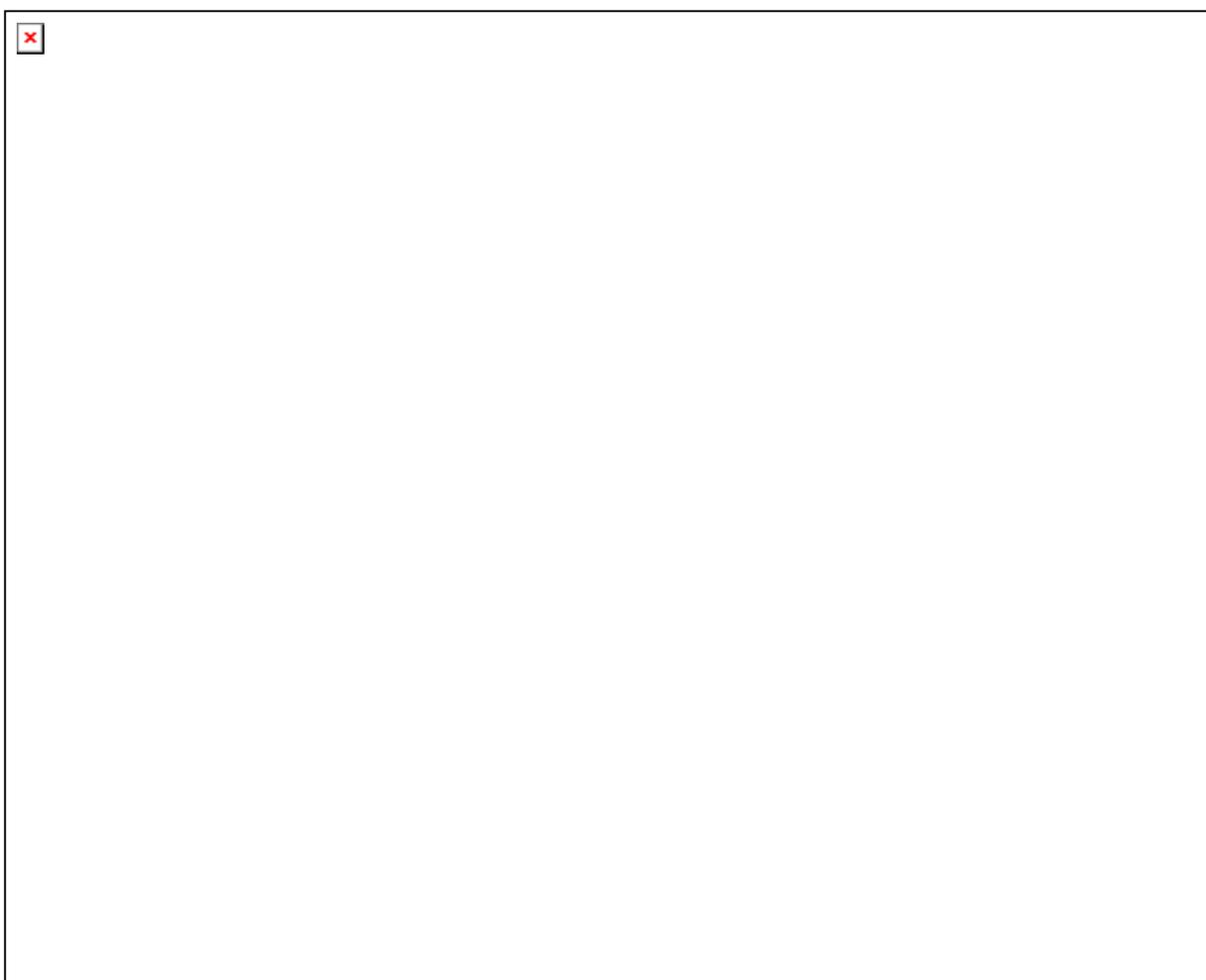
La gráfica 31 muestra que las dos terceras partes (67%) de los egresados que no tenían empleo al concluir sus estudios de TSUA, buscaron diligentemente una forma de ocupación acorde a su formación académica. Cabe recordar que el 33% de los egresados que no buscaron empleo al concluir sus estudios, fue por que ya contaban con el mismo. Esta información indica que en un primer momento, los egresados de la citada carrera en su mayoría tienen como aspiración incorporarse al campo laboral en lugar de continuar su formación, sólo después de algún tiempo, como ya se ha mostrado en gráficas anteriores, el egresado percibe ante las exigencias del campo laboral la necesidad de continuar su formación a fin de escalar y/o mejorar su situación laboral.

GRÁFICA 32. Tiempo transcurrido para conseguir el primer empleo.



El estudio revela que la mitad de los egresados de la carrera de Técnico Superior Universitario en Administración, encontraron su primer empleo en menos de seis meses, el 13% lo consiguió en un periodo de seis meses a un año y sólo el 10% tardó de uno

a dos años en conseguir su primer empleo. En este sentido, podemos decir que la proporción de egresados que consiguieron empleo en menos de seis meses se debe considerar como alta en comparación con los egresados de otras instituciones de educación superior, sin embargo, todavía se observa que dicha proporción se ubica por debajo del parámetro nacional, pues a nivel nacional, según cifras de la Coordinación General de Universidades Tecnológicas el porcentaje de los egresados de Técnico Superior Universitario que encuentran su primer trabajo en menos de seis meses es del 80%.

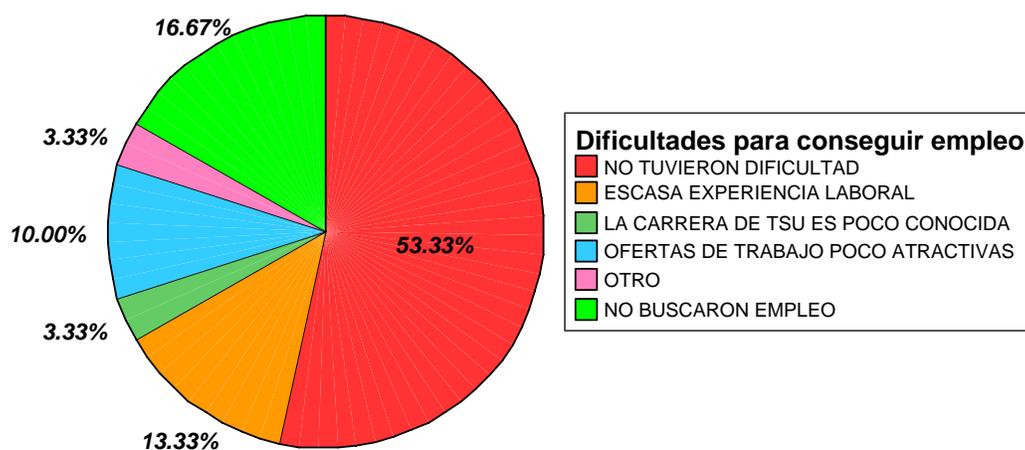


GRÁFICA 33. Tiempo transcurrido para conseguir el primer empleo por generación.

El análisis por generaciones según la gráfica 33, muestra que el más alto porcentaje de egresados que se colocaron en un empleo en menos de seis meses

fueron los alumnos pertenecientes a la cuarta generación y, que además en términos generales este porcentaje ha tendido a incrementarse a medida que transcurren las generaciones; una explicación de este incremento en la facilidad para que los egresados logren colocarse en un puesto de trabajo, es que a medida que pasa el tiempo, los empleadores del área de influencia de la universidad han llegado a identificar las funciones de un TSUA, la forma en que éste profesional realiza su trabajo y como encaja en la estructura organizacional de las empresas.

GRÁFICA 34. Dificultades para conseguir empleo.

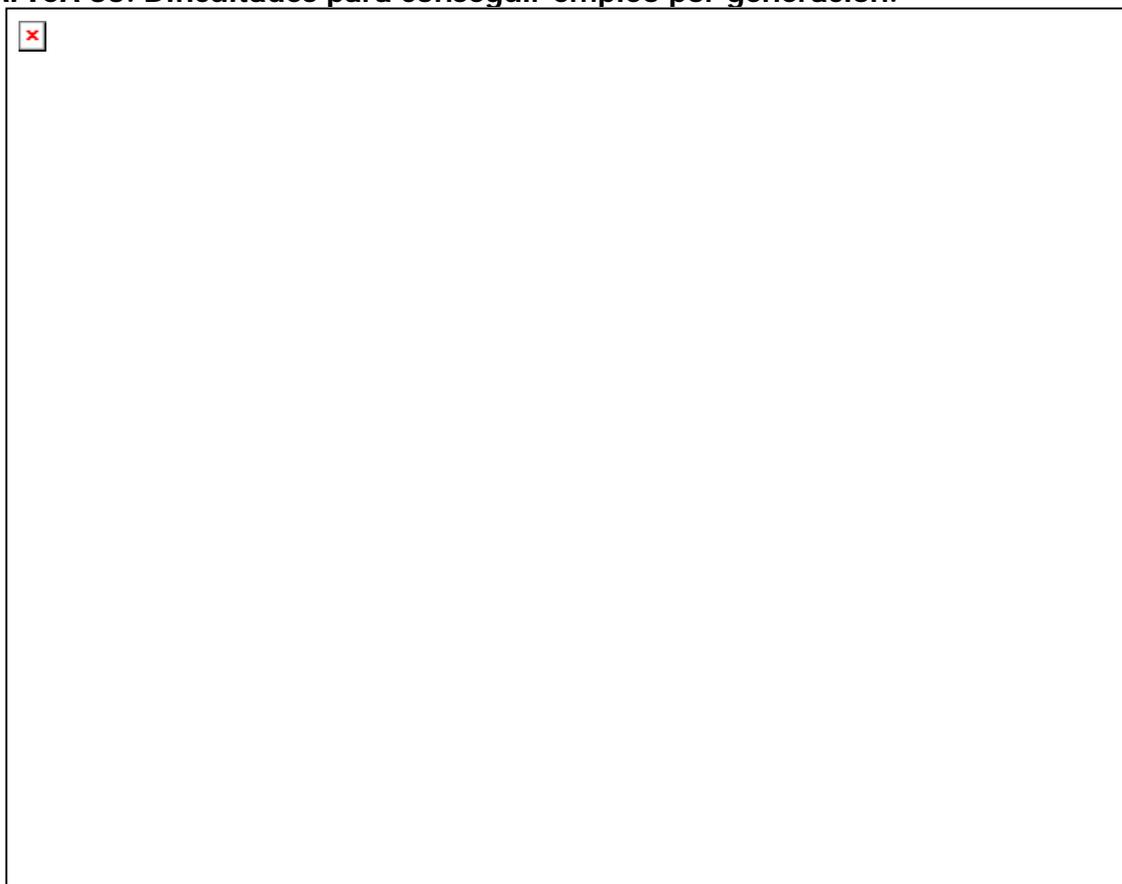


Con relación a las dificultades encontradas por los egresados de Técnico Superior Universitario en Administración para conseguir empleo, se encontró que en la mayoría de los casos (13%) se debió a la falta de experiencia laboral, esto a pesar de que el programa académico de TSUA privilegia la formación práctica de los alumnos; luego entonces, esto es indicativo de que es necesario formar a los alumnos con situaciones reales que ocurren en las empresas con el fin de que superen este obstáculo.

Por otro lado, en la gráfica 35 se observa que los egresados que tardaron en conseguir su primer empleo fue porque las ofertas de trabajo recibidas eran poco

atractivas (económicamente y según la naturaleza del trabajo). Estos dos aspectos se pudieron relacionar con las gráficas sobre el tiempo transcurrido para encontrar empleo (gráficas 32 y 33) y fueron útiles para comprender las causas del por qué el 13% de los encuestados consiguió empleo entre seis meses a un año, mientras el 10% lo hizo entre uno a dos años.

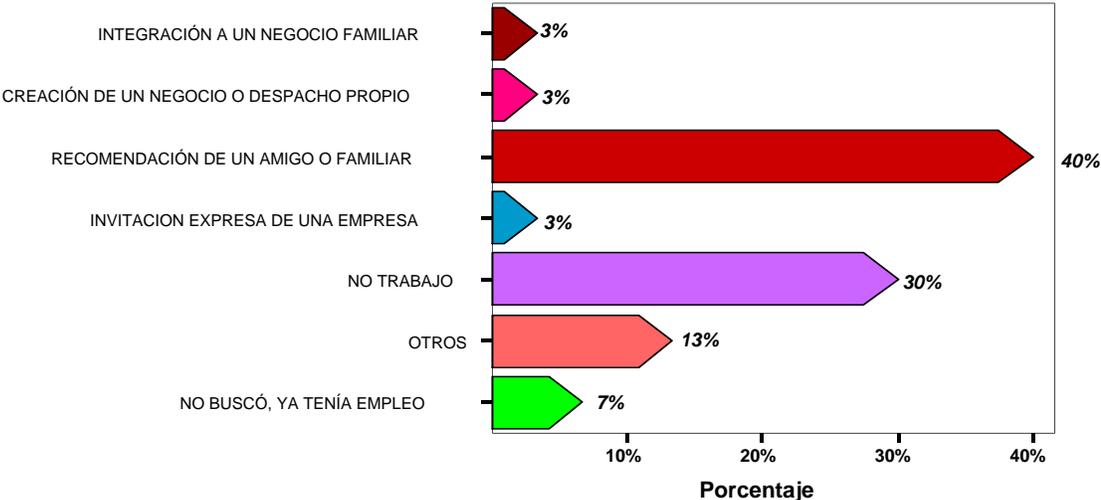
GRÁFICA 35. Dificultades para conseguir empleo por generación.



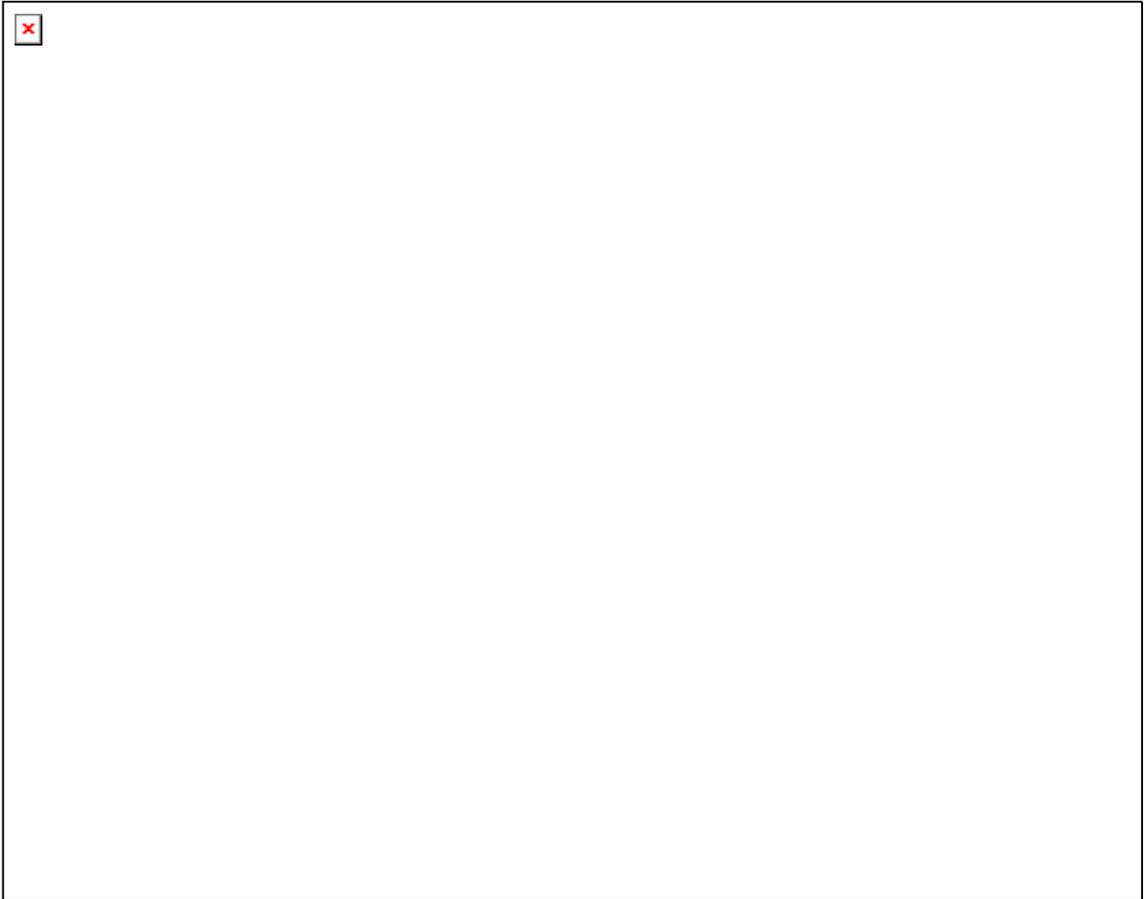
Las gráficas 36 y 37 muestran dos medios principales utilizados por los egresados para conseguir empleo: a través de la recomendación de un amigo o familiar (40%) y, mediante “Otros medios”, referidos a la realización de estancia y estadía profesional en alguna empresa (13%) situación que puede significar su contratación (Herrera, 2002). Se observa que con el transcurso del tiempo las nuevas generaciones encuentran nuevos mecanismos de inserción en el campo laboral (invitación expresa de una empresa). Llama la atención el hecho de que a pesar de que existe un departamento de

bolsa de trabajo en la Universidad, ésta no haya desempeñado un papel significativo como medio para la colocación de nuestros egresados.

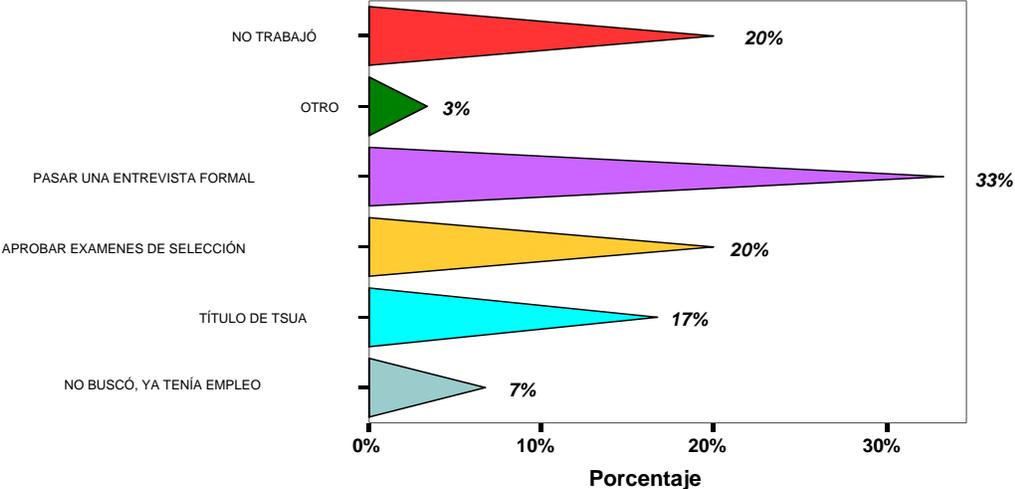
GRÁFICA 36. Principal medio para conseguir empleo.



GRÁFICA 37. Principal medio para conseguir empleo por generación.



GRÁFICA 38. Requisitos de mayor importancia para conseguir empleo.

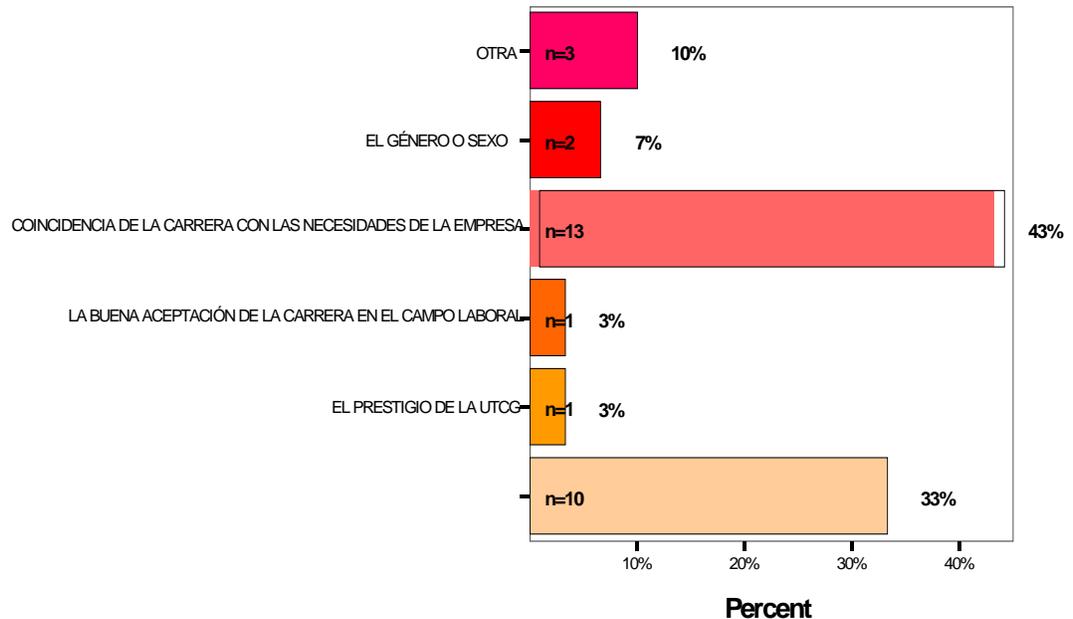


GRÁFICA 39. Requisitos de mayor importancia para conseguir empleo por generación.



Los resultados de la gráfica 38 muestran que el requisito de mayor importancia para conseguir empleo lo ha constituido pasar una entrevista formal (33%), seguido por el hecho de aprobar los exámenes de selección (20%) y, por último, el poseer título de TSUA (17%). Esto explica el hecho de la disminución gradual en la tasa de titulación de los egresados (ver gráficas 14 y 15), pues las evidencias muestran que el empleador asigna mayor importancia al hecho de que el egresado apruebe las entrevistas y los exámenes de selección, minimizando el requisito de que el egresado posea el diploma universitario.

GRÁFICA 40. Factor de mayor importancia para conseguir empleo.



La gráfica 40 muestra que el 43% de los egresados opinan que el factor de mayor relevancia para que consiguieran empleo fue el grado de coincidencia de la carrera con las necesidades de las empresas; es decir, atribuyen el hecho de insertarse con mayor éxito en el campo laboral a la pertinencia del sistema, entendido ésta como “el enseñar lo requerido por el entorno (Mackenzie, 2002).

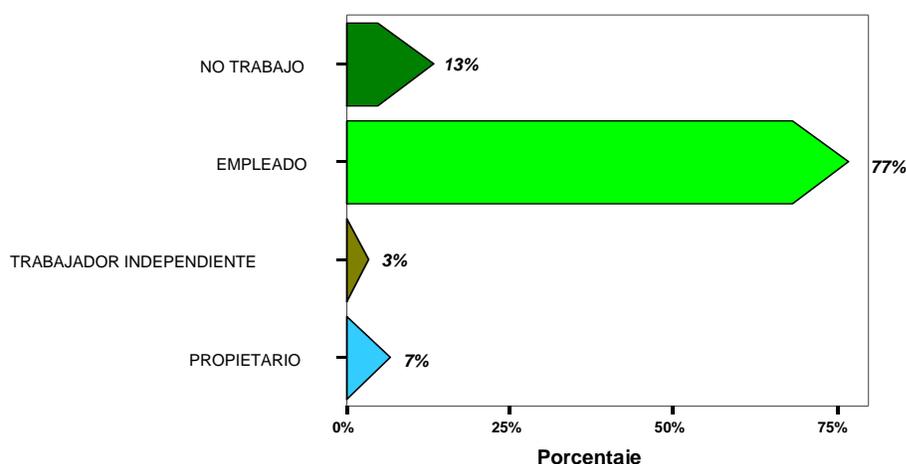
4.5. UBICACIÓN DE LOS EGRESADOS DE TÉCNICO SUPERIOR UNIVERSITARIO EN ADMINISTRACIÓN EN EL MERCADO LABORAL.

Esta unidad de observación incluye 2 tipos de empleo: el empleo inmediato posterior al egreso (primer empleo) y el empleo actual. Se buscó que las dimensiones contenidas en cada uno de estos dos apartados fueran similares o que se asemejaran, pues esto permitió efectuar comparaciones y obtener pruebas de cambio en la situación laboral de los egresados a través del tiempo. Así, en el empleo inmediato posterior al egreso se analizaron las dimensiones: situación guardada en el primer empleo, puesto inicial, tipo de contratación, régimen jurídico de la empresa, tamaño de la empresa, ingreso

mensual promedio, coincidencia del trabajo con los estudios de TSUA y sector económico de la empresa. De igual manera, en el empleo actual se analizaron las dimensiones: nivel de ocupación actual, situación en el trabajo, puestos que ocupan, tamaño de la empresa, tipo de contratación, ingreso mensual promedio, coincidencia del empleo con los estudios de TSUA, actividad principal, sector económico al cual pertenece la empresa, medio principal para conseguir empleo, comparación entre el primer empleo y el actual y, comparación entre el nivel de ingresos obtenidos en el primer empleo y el ingreso obtenido actualmente.

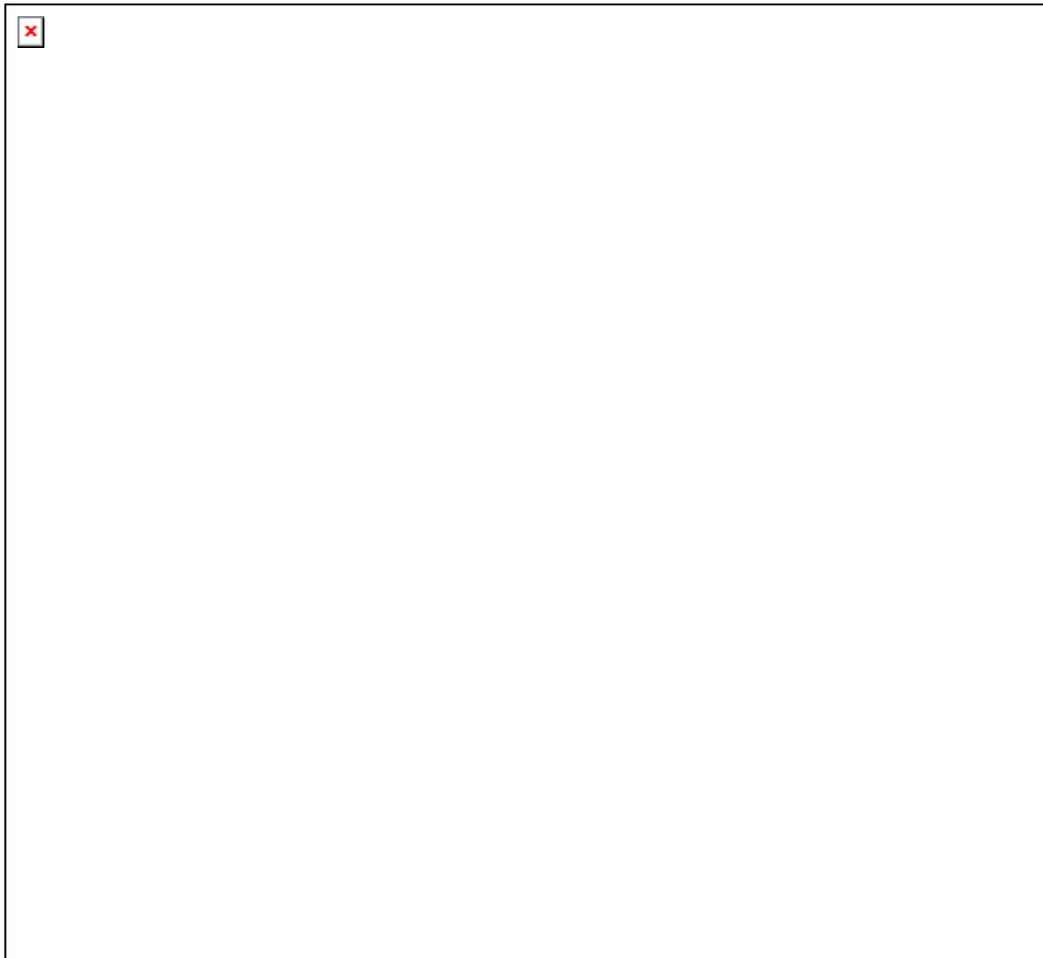
a). Empleo inmediato posterior al egreso de TSUA (primer empleo).

GRÁFICA 41. Situación guardada en el primer empleo.



La gráfica 41 muestra que la situación guardada en el primer empleo por los egresados de Técnico Superior Universitario en Administración es que el 77% de ellos ocuparon una posición de empleado en algún tipo de empresa del entorno, mostrando que una mínima proporción de éstos es propietario de su negocio (7%) o se dedica a efectuar trabajos de manera independiente (3%). Así mismo se observa que en términos generales, el 13% de los egresados que participaron en este estudio afirmaron que una vez que concluyeron sus estudios de TSUA no trabajaron. A continuación se muestra la gráfica de la situación guardada en el primer empleo por los egresados de TSUA por generaciones.

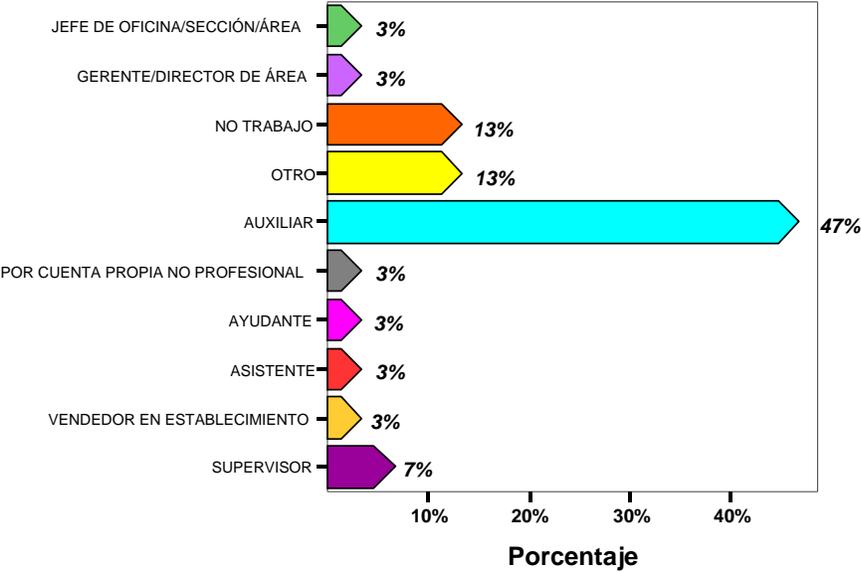
GRÁFICA 42. Situación guardada en el primer empleo por generación.



La gráfica 42 muestra que la situación guardada que predominó en el primer empleo en todas las generaciones estudiadas fue el de "ser empleado"; en la primera generación el porcentaje alcanzado fue del 71% incrementándose hasta un 88% en la cuarta generación. Estos resultados indican un bajo nivel de cumplimiento del modelo educativo de la UTCGG, en el sentido de que sus programa de TSU están orientados a ofrecer al sector productivo de profesionales con preparación académica y un perfil orientado a la práctica, listos para ocupar puestos de mandos medios (CGUT, 2000). De igual manera, resulta de interés el hecho de que existan un bajo porcentaje de egresados (11 y 17%), que han emprendido su propio negocio, pues dada la naturaleza del programa y el perfil profesional del TSUA se espera que los egresados

hayan desarrollado habilidades de emprendedores para desarrollar sus propias fuentes de empleo.

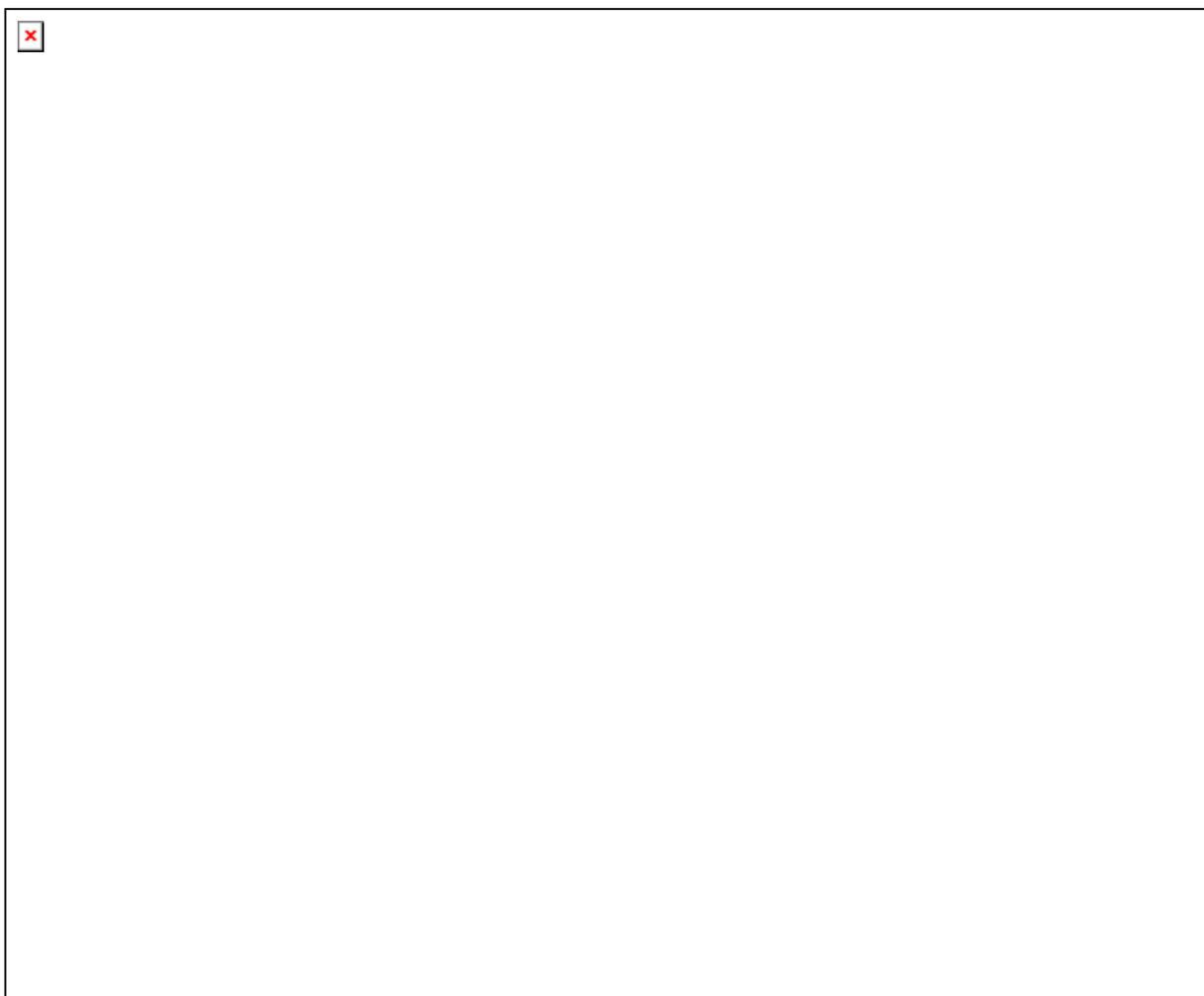
GRÁFICA 43. Puesto inicial que ocuparon los egresados de TSUA.



Tomando en cuenta que el perfil del TSUA es el de un egresado con capacidad real de “saber hacer” y cuya actividad debe caracterizarse por estar ubicada en mandos medios (entre supervisores y gerentes y administrativos), representando el eslabón entre el nivel directivo y el operativo dentro de las empresas; cabe comentar que de acuerdo a los resultados obtenidos en la encuesta, encontramos que sólo el 3% de los egresados al concluir sus estudios e incorporarse al trabajo ocuparon éste nivel jerárquico (jefe de oficina/sección/área), mientras que la mayoría (47%), ocuparon un puesto inicial de “auxiliares o ayudantes” y un 13% ocuparon otros tipos de puestos.

Se observa que en total, el 66% de los egresados al iniciar su actividad profesional ocuparon puestos que generalmente corresponden a los egresados de una formación de Técnico profesional medio (bachillerato), por lo que se puede considerar que los empleadores están subutilizando las capacidades de éstos técnicos con alta habilitación profesional.

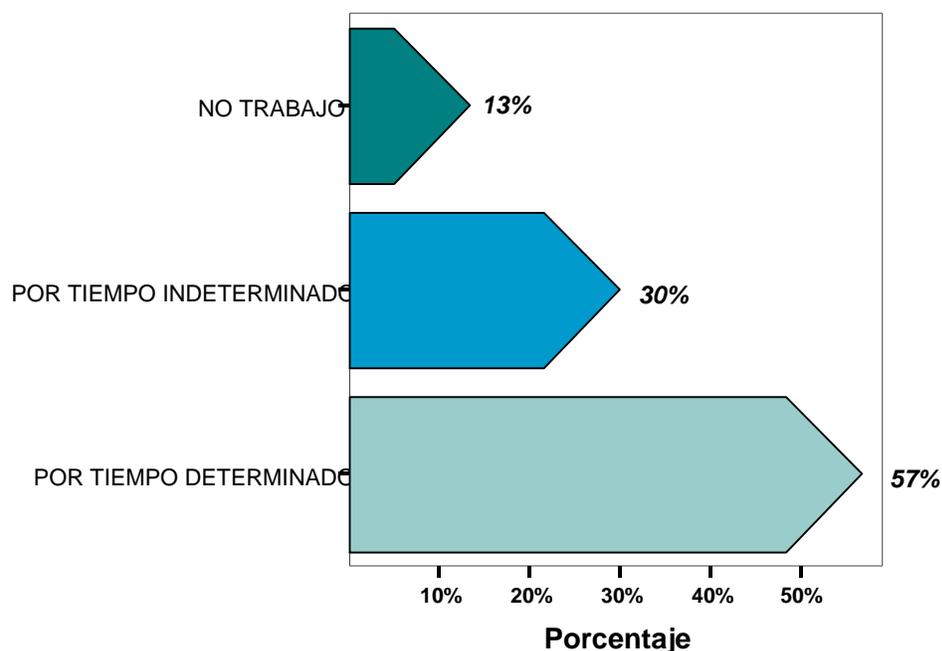
GRÁFICA 44. Puesto inicial que ocuparon los egresados de TSUA por generación.



El análisis por generaciones que se muestra en la gráfica 44, indica que en términos generales en las cuatro generaciones estudiadas se encontró un porcentaje alto de egresados que ocuparon el puesto de “auxiliar” (29% en la primera generación hasta un 63% en la cuarta generación). Los resultados de este estudio indican que el objetivo que se persigue con el programa de TSUA (preparar profesionales para ocupar puestos de mandos medios), en el caso de la UTCG dista mucho de ser alcanzado, pues se observa que los empleadores no consideran a los egresados con las capacidades necesarias para asumir puestos de mandos medios, prefiriendo otorgarles un

entrenamiento previo, para lo cual se requiere que ocupen puestos de baja posición en la jerarquía empresarial¹⁵.

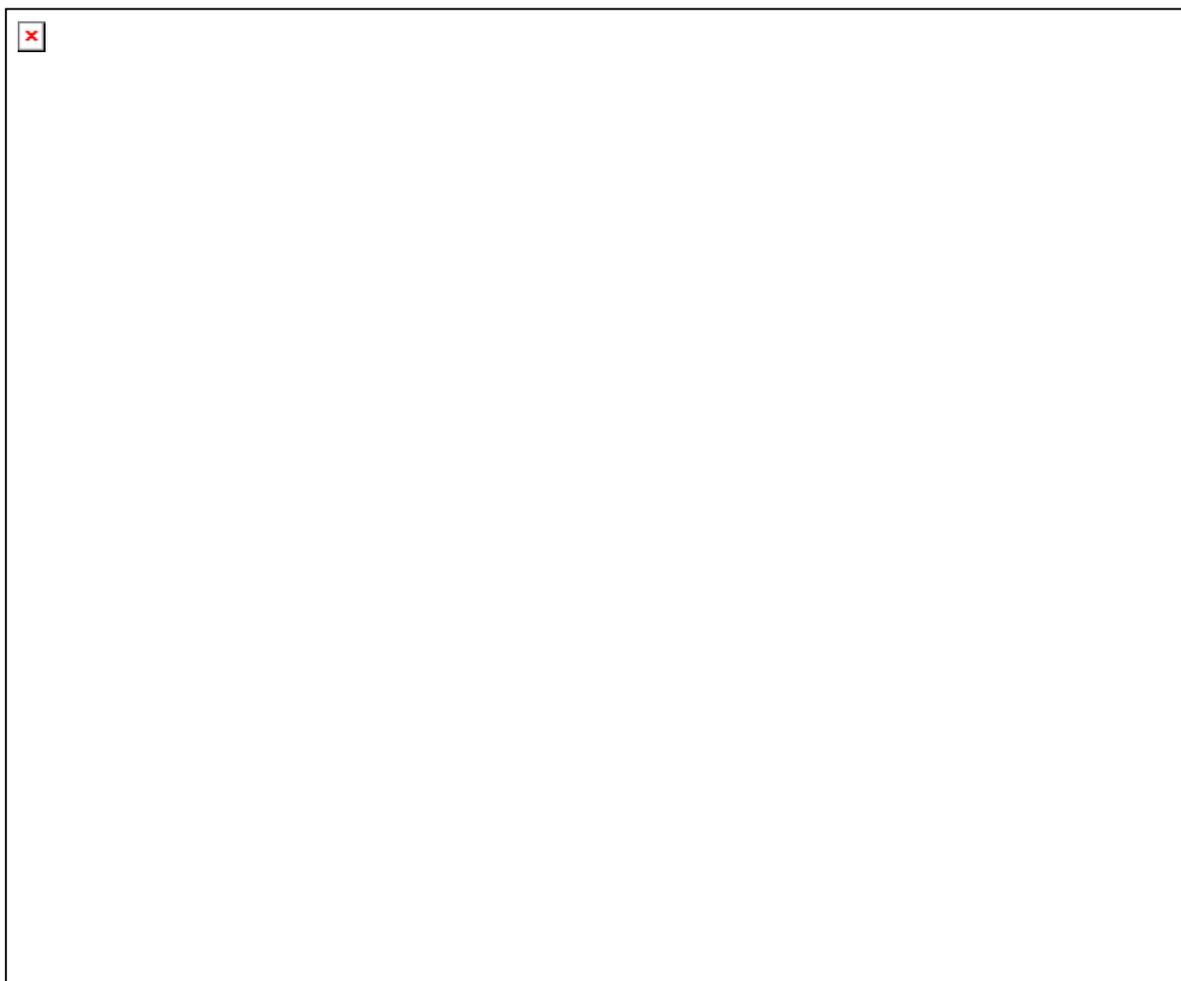
GRÁFICA 45. Tipo de contratación que consiguió el egresado en el primer empleo.



La gráfica 45 muestra los dos tipos de contratación que con mayor frecuencia obtuvieron o consiguieron los egresados en su primer empleo, el contrato que más predomina en las generaciones estudiadas fue por tiempo determinado en el 57% de los casos, mientras que sólo el otro 30% de los egresados logró una contratación por tiempo indeterminado. Se concluye que al inicio de su vida laboral los egresados no lograron alcanzar cierta estabilidad y/o seguridad en el empleo, situación que tiende a modificarse con el transcurso del tiempo.

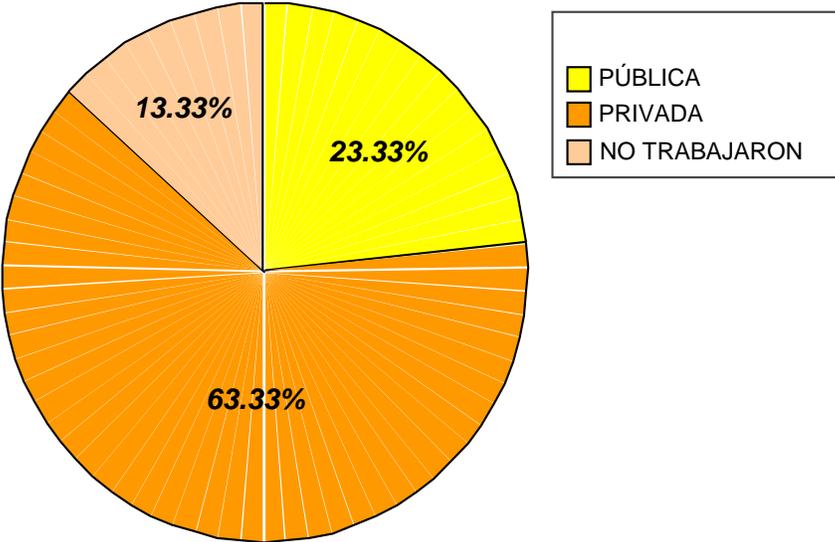
¹⁵ Esta situación denota que los empleadores contratan a los egresados bajo el enfoque de la Teoría de la Fila. Existen otros factores que contribuyen a esta situación tales como la edad de los egresados (24 años en promedio) pues al parecer, los empleadores consideran que los egresados son muy jóvenes para asumir las responsabilidades que exigen los puestos de mandos medios.

GRÁFICA 46. Tipo de contratación que consiguió el egresado en el primer empleo por generación.



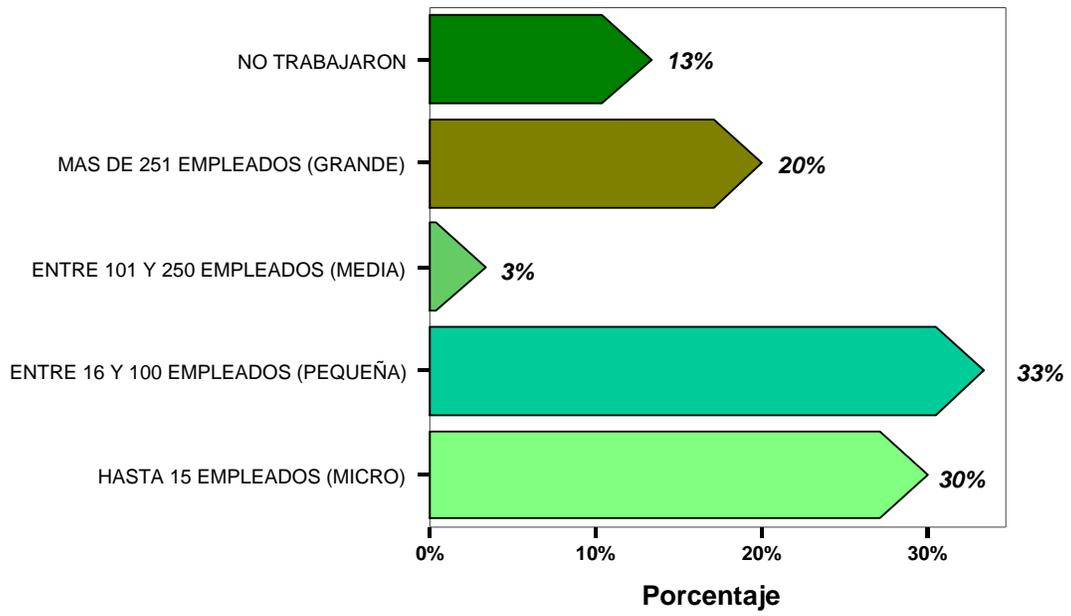
La gráfica 46 muestra que en las dos primeras generaciones se obtuvieron los porcentajes más altos de egresados que fueron contratados por tiempo determinado (71 y 56%), observándose una ligera disminución en la tercera y cuarta generación (50%); de igual manera, la tasa de egresados que han conseguido un contrato por tiempo indeterminado ha sufrido pequeños cambios a través del tiempo pasando de un 33% a un 38% en la segunda a la cuarta generación. El alto porcentaje de contratos obtenidos por tiempo determinado pueden explicarse por el hecho de que una gran proporción de las empresas del entorno se dedican a proporcionar servicios turísticos y de hospedaría, mismos que por la naturaleza de sus actividades, la demanda de personal es fluctuante y sus colaboradores o trabajadores tienen que ser contratados bajo este mismo esquema.

GRÁFICA 47. Régimen jurídico de la empresa en la que consiguieron su primer empleo.

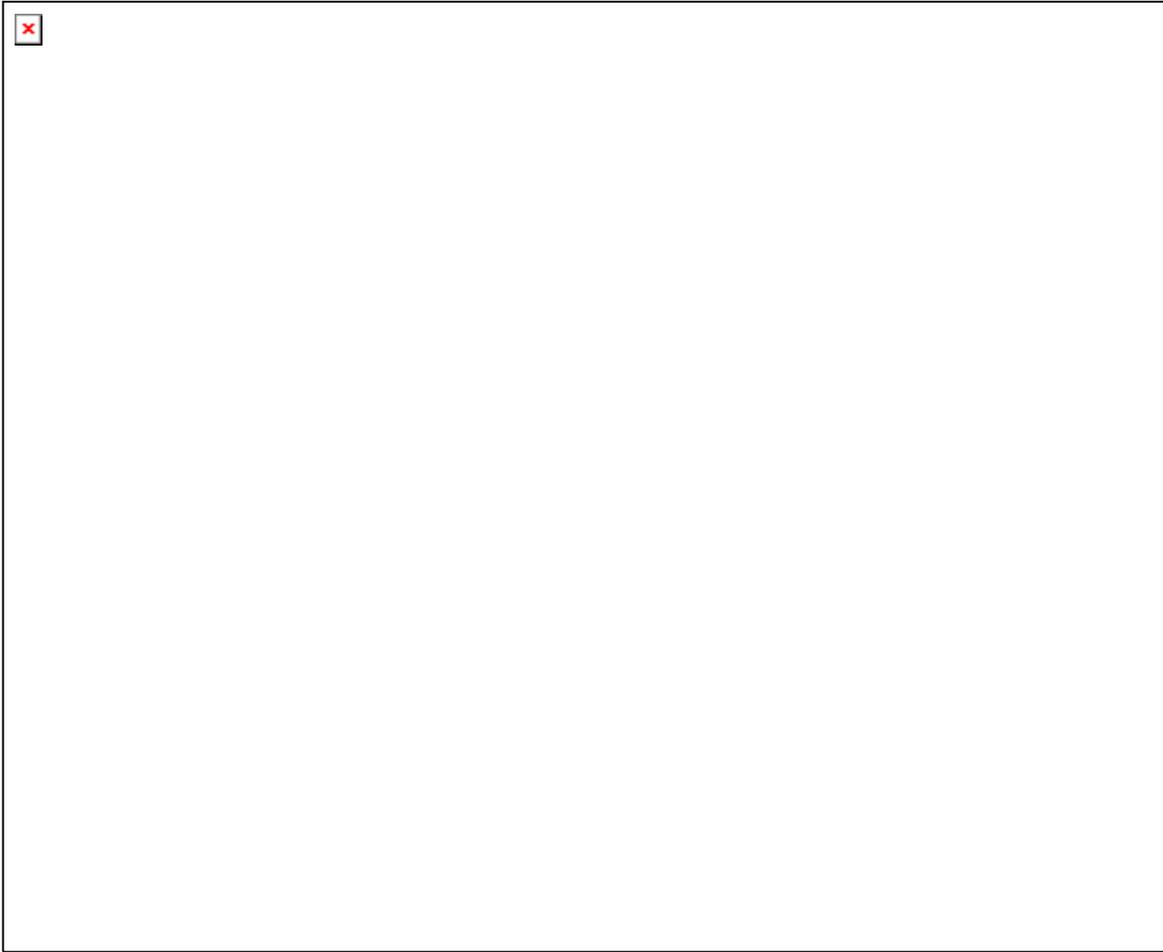


Se puede observar que el 63% de los egresados fueron contratados en su primer empleo por empresas del sector privado, mientras que el 23% consiguió su primer trabajo en empresas del sector público. Si efectuamos una comparación entre las gráficas 45 y 46, notamos que el porcentaje de los egresados que obtuvieron un empleo en la iniciativa privada se aproxima al porcentaje de éstos que lograron un contrato por tiempo determinado, mientras que el porcentaje de aquellos que consiguieron un trabajo en el sector público, se aproxima al porcentaje de los que lograron un contrato por tiempo indeterminado. Ante estos resultados se puede concluir que las empresas del sector privado poco han contribuido en la estabilidad laboral de los egresados de Técnico Superior Universitario en Administración, pues en la mayoría de los casos ha otorgado contratos temporales a los mismos.

GRÁFICA 48. Tamaño de la empresa en la cual consiguió el egresado su primer empleo.



GRÁFICA 49. Tamaño de la empresa en la cual consiguió el egresado su primer empleo por generación.



Los resultados de la gráfica 48 muestran que el 33% de los egresados se incorporaron al trabajo en pequeñas empresas, el 30% en microempresas, el 3% en medianas empresas y solo el 20% lo hizo en empresas grandes. Esta situación explica el hecho de los bajos salarios que recibieron, aunado al tipo de puesto que ocuparon en el primer empleo. Así mismo, la gráfica 49 muestra cambios significativos que parecen indicar que a medida que egresan las nuevas generaciones, éstas tienen mayores oportunidades para insertarse en empresas de mayor tamaño pues la proporción a pasado de un 11% en la segunda generación a un 50% en la cuarta generación.

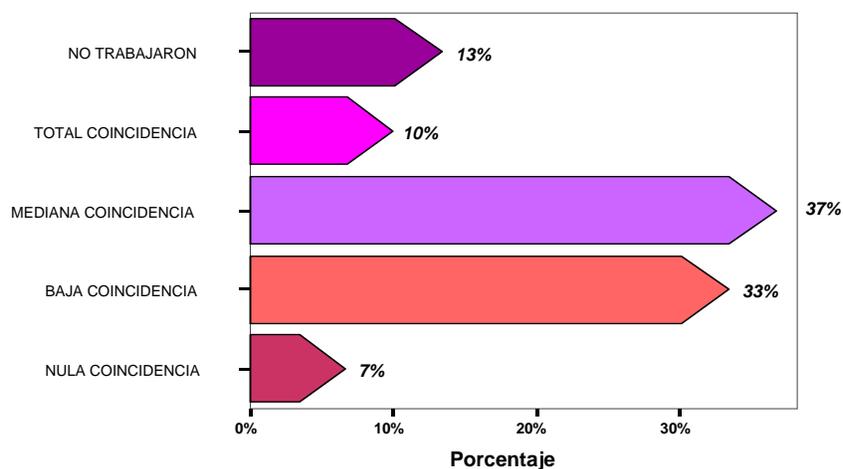
CUADRO 7. Ingreso mensual promedio obtenido por el egresado en su primer empleo.

Descriptives

			Statistic	Std. Error
INGRESO MENSUAL PERCIBIDO EN SU PRIMER EMPLEO	Mean		2858.70	234.70
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	2371.95	
		Upper Bound	3345.44	
	5% Trimmed Mean		2834.78	
	Median		2800.00	
	Variance		1266966	
	Std. Deviation		1125.60	
	Minimum		1200	
	Maximum		5000	
	Range		3800	
	Interquartile Range		1600.00	
	Skewness		.164	.481
	Kurtosis		-.853	.935

El salario mensual promedio que los egresados obtuvieron en su primer empleo fue de \$ 2,858.70 o estuvo comprendido entre \$ 2,371.95 y \$ 3,345,44. Es evidente que muy pocos egresados recibieron salarios altos en su primer empleo. El análisis revela que cuando iniciaron su vida laboral, la mayoría de los TSUA ganaban entre uno y tres salarios mínimos mensuales, mismos que pueden considerarse como ingresos bajos y que además no corresponde a los sueldos de un profesional que cursó un programa académico que lo preparó para ocupar puestos de mandos medios¹⁶.

GRÁFICA 50. Coincidencia del primer empleo con los estudios de TSUA.

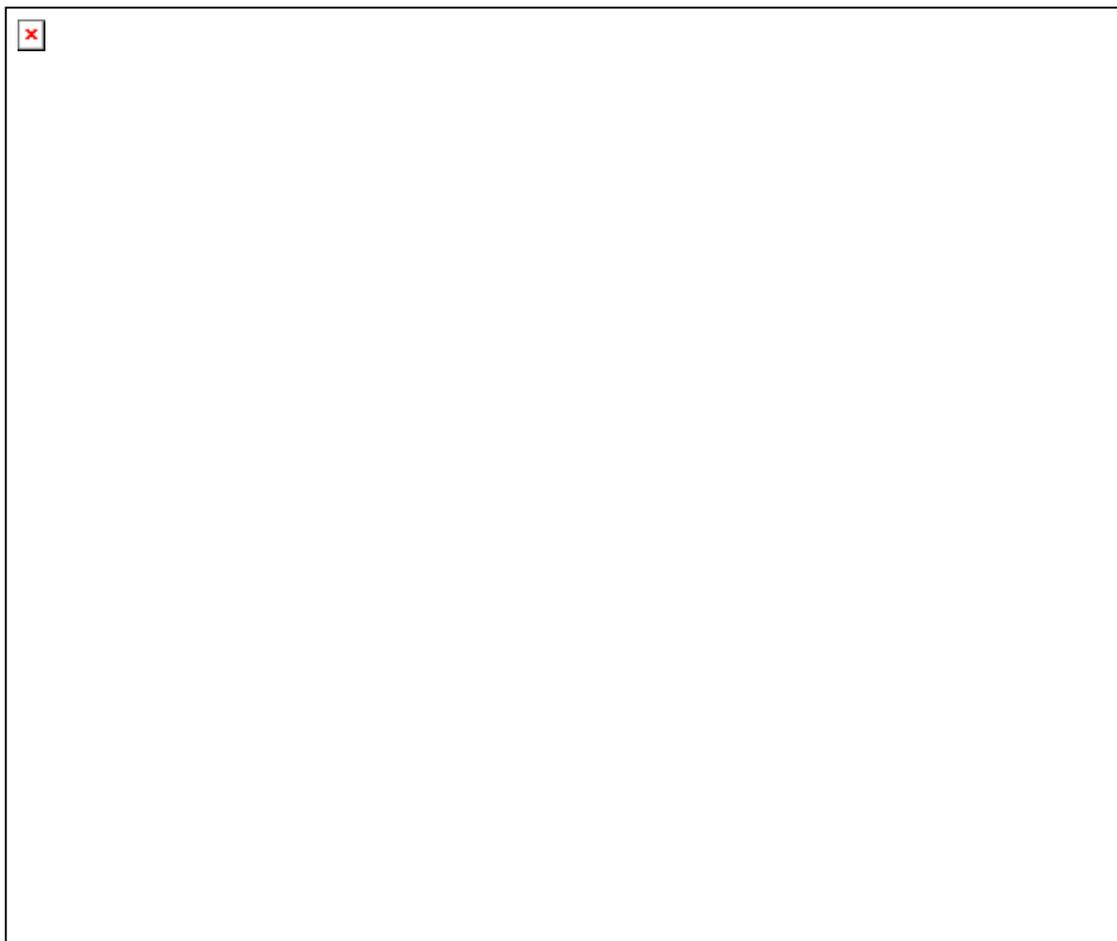


Del total de egresados de TSUA, el 10% considera que su primer empleo tuvo una total coincidencia con sus estudios de Técnico Superior, mientras que un 37%

¹⁶ Esta clasificación de sueldos: Bajo (I a III SMG), Medio (más de III a VII SMG) y Alto (de VII a más de IX SMG), fue utilizada por Flores Crespo (2002).

considera que su primer empleo tuvo una mediana coincidencia. No obstante, resulta de interés el hecho de que el 33% afirmara que desempeñaron actividades laborales con baja coincidencia, mientras que el 7% opina que su primer empleo tuvo una nula coincidencia con sus estudios cursados de TSU. Con la finalidad de efectuar un análisis más completo sobre el grado de coincidencia del primer trabajo obtenido por los egresados y los estudios efectuados, a continuación se presenta la gráfica 51 en donde se realiza un comparativo por generaciones.

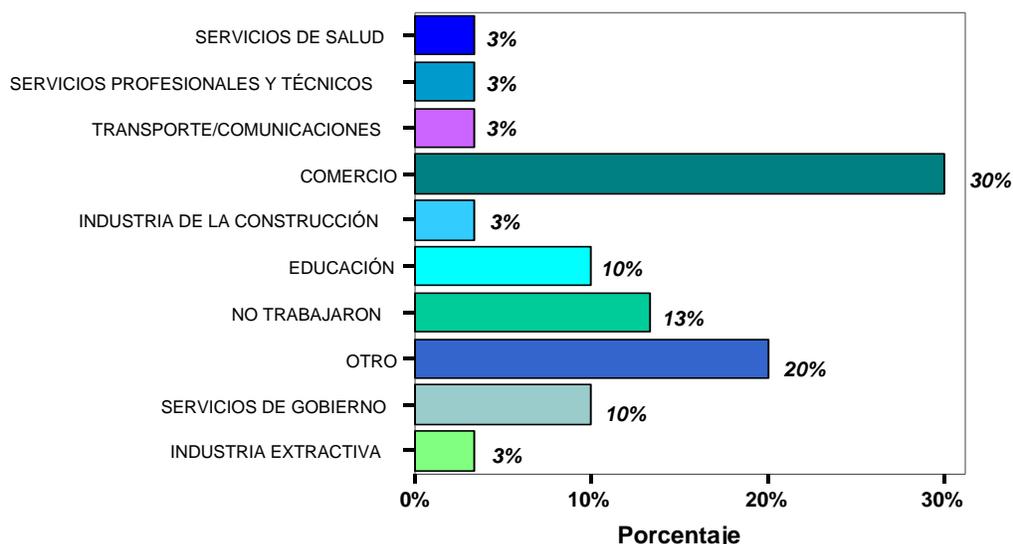
GRÁFICA 51. Coincidencia del primer empleo con los estudios de TSUA por generación.



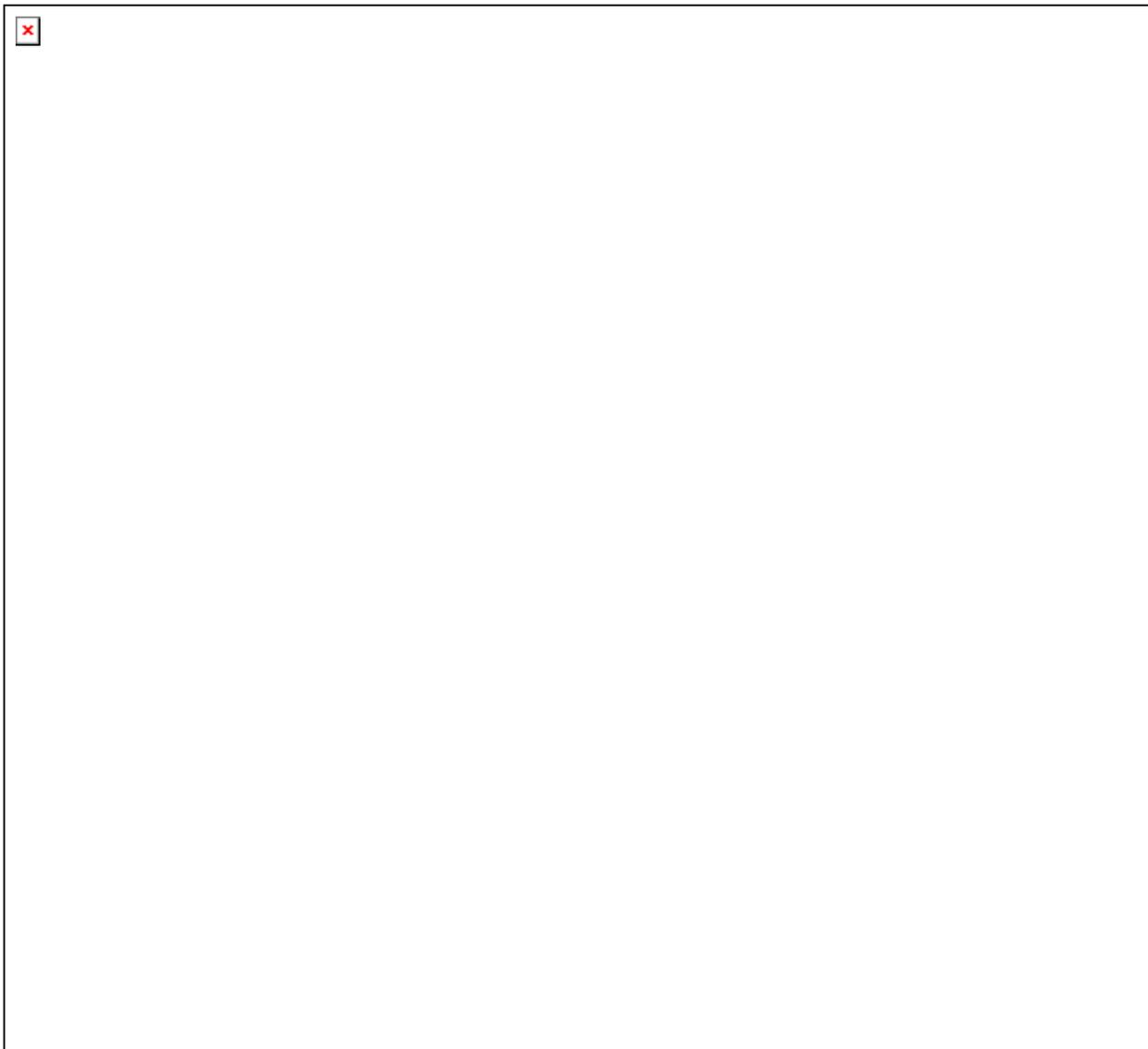
La gráfica por generaciones muestra que sólo en la primera (14%) y segunda generación (11%) se encontraron egresados que afirmaron que su primer empleo tuvo una nula coincidencia con sus estudios de TSUA; así mismo, se observa que en la

segunda y tercera generación ningún egresado afirmó que su trabajo tuviera total coincidencia con su formación académica mientras que sólo en la primera (3.33%) y cuarta generación (6.67%) hubo egresados que afirmaron que su primer empleo tuvo total coincidencia con sus estudios de TSUA. Si bien es cierto que a medida que transcurre el tiempo el egresado logra obtener un trabajo que coincide medianamente o totalmente, como lo muestra la cuarta generación (50%), lo anterior no resulta suficiente. Ante estos resultados, bien podemos preguntarnos: Si los programas académicos que ofrecen las Universidades Tecnológicas están soportadas por estudios de pertinencia y demanda de profesionales, ¿por qué entonces más de la tercera parte de los egresados de la carrera de Administración de la UTCG, tienen que conformarse con desempeñar trabajos que no tienen relación con su formación académica?. Es recomendable investigar las causas de estos resultados con el fin de tomar las medidas correspondientes.

GRÁFICA 52. Sector económico al que pertenece la empresa en la que consiguió su primer empleo el egresado de Técnico Superior Universitario en Administración.



GRÁFICA 53. Sector económico al que pertenece la empresa en la que consiguió su primer empleo el egresado de TSUA por generación.

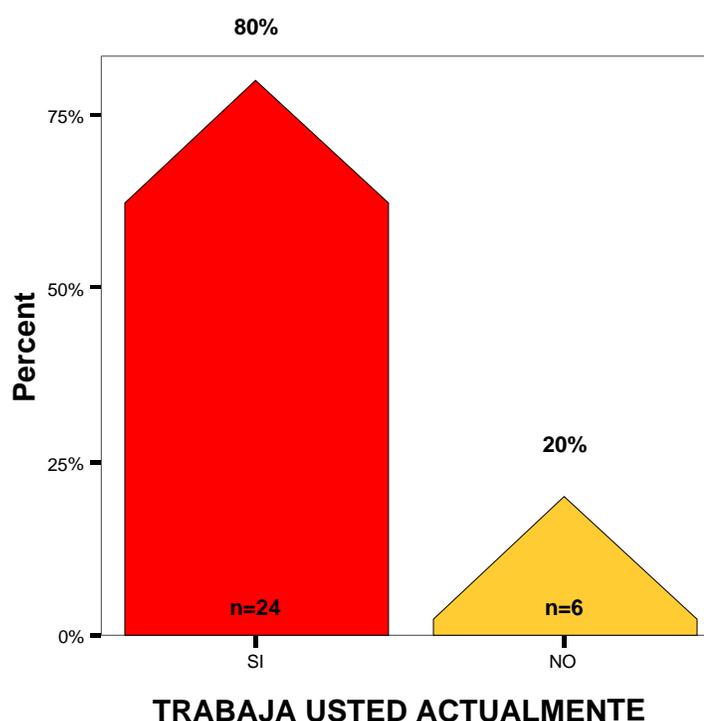


Las gráficas 52 y 53 muestran que existen cuatro sectores económicos importantes que emplearon a los egresados de Técnico Superior Universitario en Administración en su primer empleo. El sector comercial fue aquel en el cual más número de egresados se colocó (30%), seguido de otro tipo de sector (incluye agronegocios y pequeños negocios familiares) que empleó al 20%; el 10% de los egresados consiguieron su primer empleo en servicios de gobierno, mientras que el sector de educación dio empleo al 10% de los egresados (esta proporción se aproxima al porcentaje de egresados cuyo empleo tuvo nula coincidencia con sus estudios, ver gráfica 50). Consideramos que estos resultados son congruentes con el contexto en el que se desenvuelve la Universidad Tecnológica de la Costa Grande (generalmente se compone de negocios

cuyo giro principal es el comercio). Cabe aclarar que el 11% de los egresados pertenecientes a la segunda generación que laboraron en la industria extractiva, lo hicieron fuera del Estado de Guerrero (ciudad Lázaro Cárdenas, Mich.). Se observa que a medida que transcurre el tiempo, los egresados de las nuevas generaciones logran incursionar en nuevos sectores económicos lo que sin duda contribuirá en el futuro a posicionar el perfil profesional de TSUA en los empleadores.

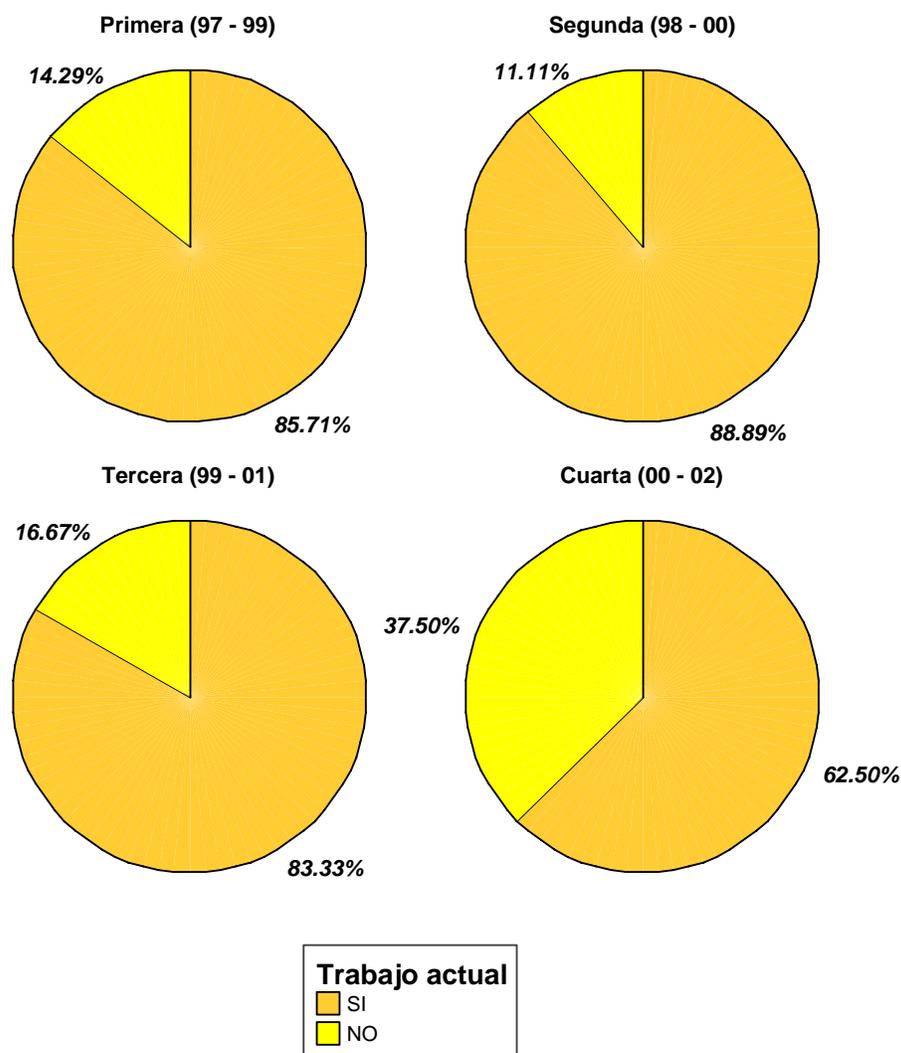
b) Empleo actual

GRÁFICA 54. Nivel de ocupación actual.



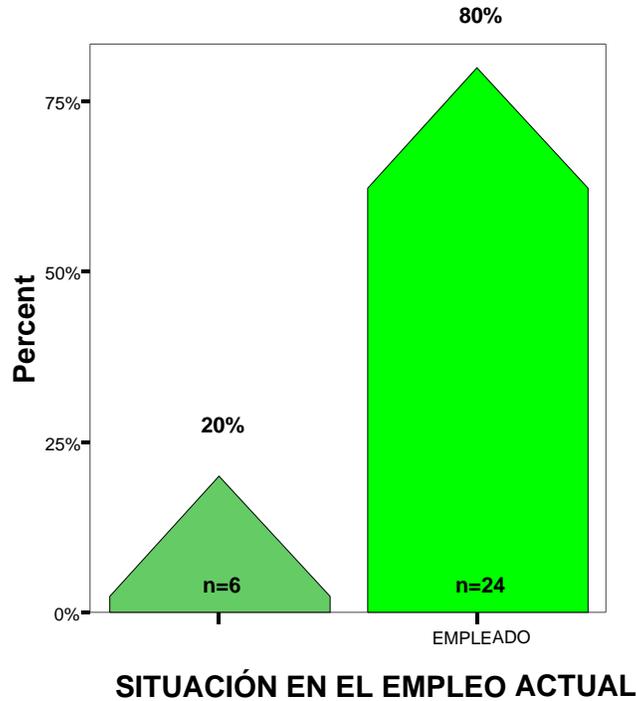
La gráfica 54 muestra una tasa de ocupación del 80% para los egresados de TSUA, lo que indica que un alto porcentaje de éstos se encuentra laborando actualmente; no obstante se encontró que un 20% de ellos no trabaja debido a factores tales como la continuidad de sus estudios de licenciatura, son egresados del sexo femenino que están casadas y que son amas de casa o que están buscando empleo actualmente.

GRÁFICA 55. Nivel de ocupación actual por generación.



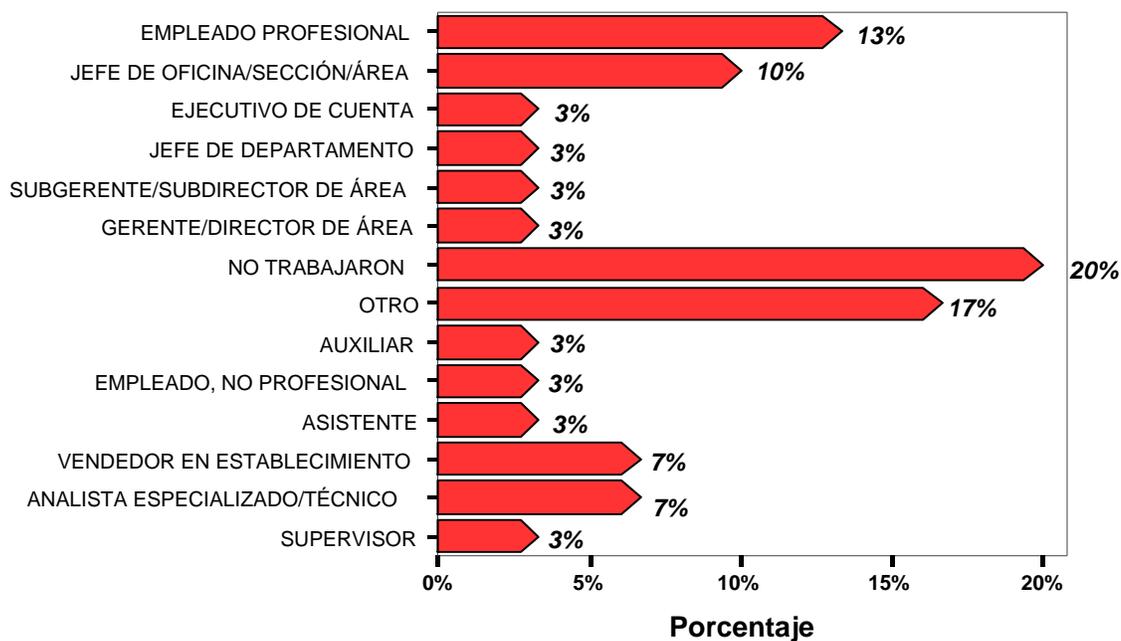
La gráfica 55 muestra una ligera disminución en la proporción de egresados que laboran actualmente, sin embargo, lo anterior no es debido a que no encuentren empleo, sino más bien a que estos egresados han decidido continuar su formación académica pues el 14.29% de la primera generación y el 37.50% de la cuarta generación que afirman estar desempleados corresponden al mismo porcentaje que afirmó que está cursando el nivel de licenciatura (ver gráfica 17).

GRÁFICA 56. Situación guardada en el empleo actual por el egresado de TSUA.



Del total de egresados que actualmente se encuentran trabajando, todos ellos guardan una situación de empleados. Este dato resulta significativo pues proporciona evidencia de que se debe preparar al estudiante de Técnico Superior Universitario en Administración para que éstos desarrollen habilidades de emprendedores y puedan generar microempresas y autoemplearse.

GRÁFICA 57. Puestos que ocupan actualmente los egresados de TSUA.



La gráfica 57 muestra que la situación laboral de los egresados de TSUA ha mejorado con el transcurso del tiempo. Se encontró que en el empleo obtenido en el periodo inmediato a su egreso, el 47% ocupó puestos de auxiliar (ver gráfica 43); mientras que actualmente esta situación ha cambiado notablemente pues el 13% de los egresados tienen puestos de empleados profesionales; jefe de oficina o sección lo desempeñan el 10% de ellos, analista especializado el 7% y, otros tipos de puestos (docentes), el 17%.

En términos generales se observa que en su primer empleo, sólo el 3% de los egresados ocuparon puestos de mandos medios (ver gráfica no. 43), observándose que actualmente esta proporción se ha incrementado hasta alcanzar un porcentaje del 26% (jefe de oficina 10%, jefe de departamento 3%, subgerente 3%, gerente 3% y analista especializado el 7%).

GRÁFICA 58. Puestos que ocupan actualmente los egresados de TSUA por generación.



La gráfica 58 indica que el porcentaje de egresados de la primera generación que ocupan actualmente puestos de mandos medios es del 56% (empleado profesional, jefe de oficina, asistente y ejecutivo de cuenta); en la segunda generación el porcentaje fue del 55% (gerente, empleado profesional, supervisor y analista especializado); en la tercera generación el porcentaje fue del 51% (empleado profesional, jefe de departamento y subgerente) y, en la cuarta generación fue del 38% (jefe de oficina y analista especializado).

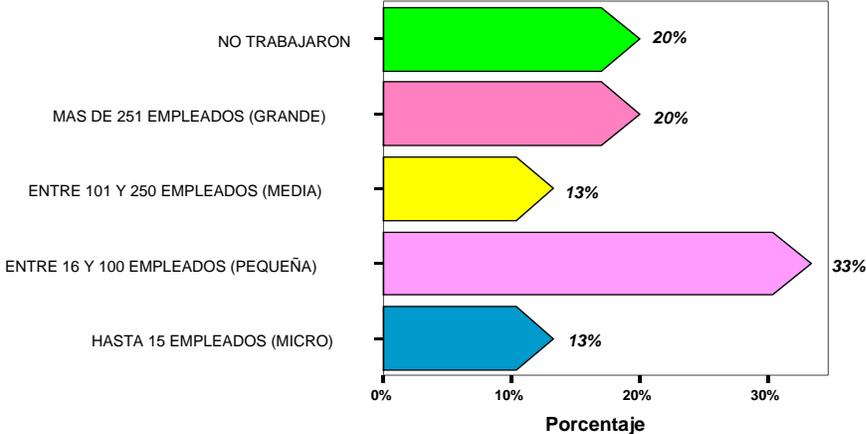
Nótese que en las dos primeras generaciones se presentan los mayores porcentajes de egresados que ocupan actualmente puestos de mandos medios (56% y 55%), en comparación con las dos últimas generaciones en las que sólo el 51% y el 38% de sus egresados han logrado ocupar puestos acordes a su formación académica.

Este cambio se considera natural dentro del proceso de posicionamiento laboral del Técnico Superior Universitario, en este sentido los propios empleadores reconocen que no es fácil que un TSUA pueda ocupar puestos de mandos medios desde un inicio de su vida profesional. Nicomedes Durán, encargado de la selección de personal de Tremac¹⁷ considera que los egresados de las Universidades Tecnológicas están bien preparados, pero al principio tienen que conformarse con puestos de auxiliar, porque para llegar a ser supervisores (mandos medios) –el puesto que deben ocupar– necesitan tener como mínimo cinco años de antigüedad (Herrera, 2002).

Este cambio se explica según Flores (2002), porque es razonable suponer que con el paso del tiempo, dentro de un determinado empleo los egresados de TSUA adquieren experiencia laboral, relaciones personales, mayores habilidades, es decir, están más capacitados para buscar mejores oportunidades laborales y, consecuentemente, aumentar sus ingresos.

¹⁷ Tremac es una empresa de tipo industrial ubicada en la ciudad de Querétaro, misma que ha empleado a muchos egresados de Técnico Superior Universitario de la UT de Querétaro.

59. Tamaño de la empresa donde laboran actualmente los egresados de TSUA.



60. Tamaño de la empresa donde laboran actualmente los TSUA por generación.

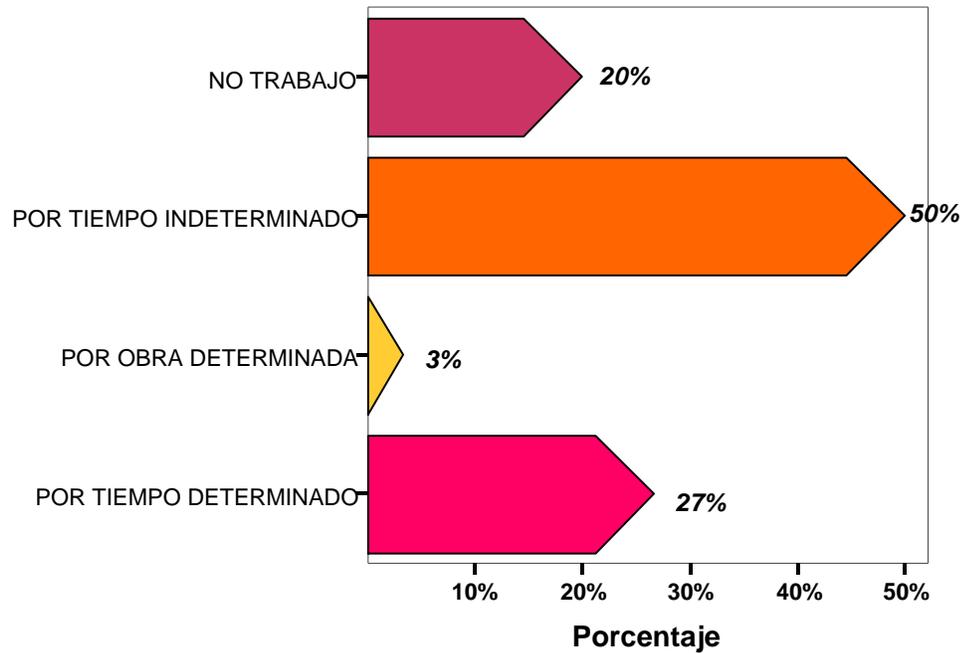


La gráfica 59 muestra que en términos generales no se han presentado cambios significativos a través del tiempo con relación al tamaño de la empresa en la cual laboran los egresados de Técnico Superior Universitario en Administración. Al conseguir su primer empleo, el 20% de los egresados lo hicieron en una empresa grande (ver gráfica 48), proporción que se mantiene estable en la actualidad. Se encontró que al inicio de su vida laboral el 33% de los egresados lo hizo en empresas pequeñas, situación que se ha permanecido igual a través del tiempo, pues actualmente en este tipo de empresas trabaja el 33%; se incrementó ligeramente el porcentaje de egresados que trabajan en la mediana empresa, pues inicialmente lo hicieron el 3% en relación con el 13% que lo hace actualmente.

Nótese en la gráfica 60 que del total de los egresados estudiados, los pertenecientes a las dos primeras generaciones en su mayoría están trabajando actualmente en empresas pequeñas (43% y 56%), sin embargo a partir de la tercera generación se observa que existe una disminución en el porcentaje de egresados que trabajan en empresas pequeñas, presentándose un incremento en el porcentaje de egresados que trabajan en empresas medianas (33%) y grandes (50%).

No obstante estos ligeros cambios que se han presentado en la proporción de egresados en relación al tamaño de la empresa en la que trabajan actualmente, la escasa variabilidad en esta situación puede explicarse por el hecho de que las empresas que se ubican en la zona de influencia de la Universidad Tecnológica de la Costa Grande, se clasifican en la mayoría de los casos como pequeñas o microempresas, por lo que es fácil concluir que existen pocas o escasas alternativas para los egresados de movilidad laboral o de conseguir empleo en empresas medianas o grandes.

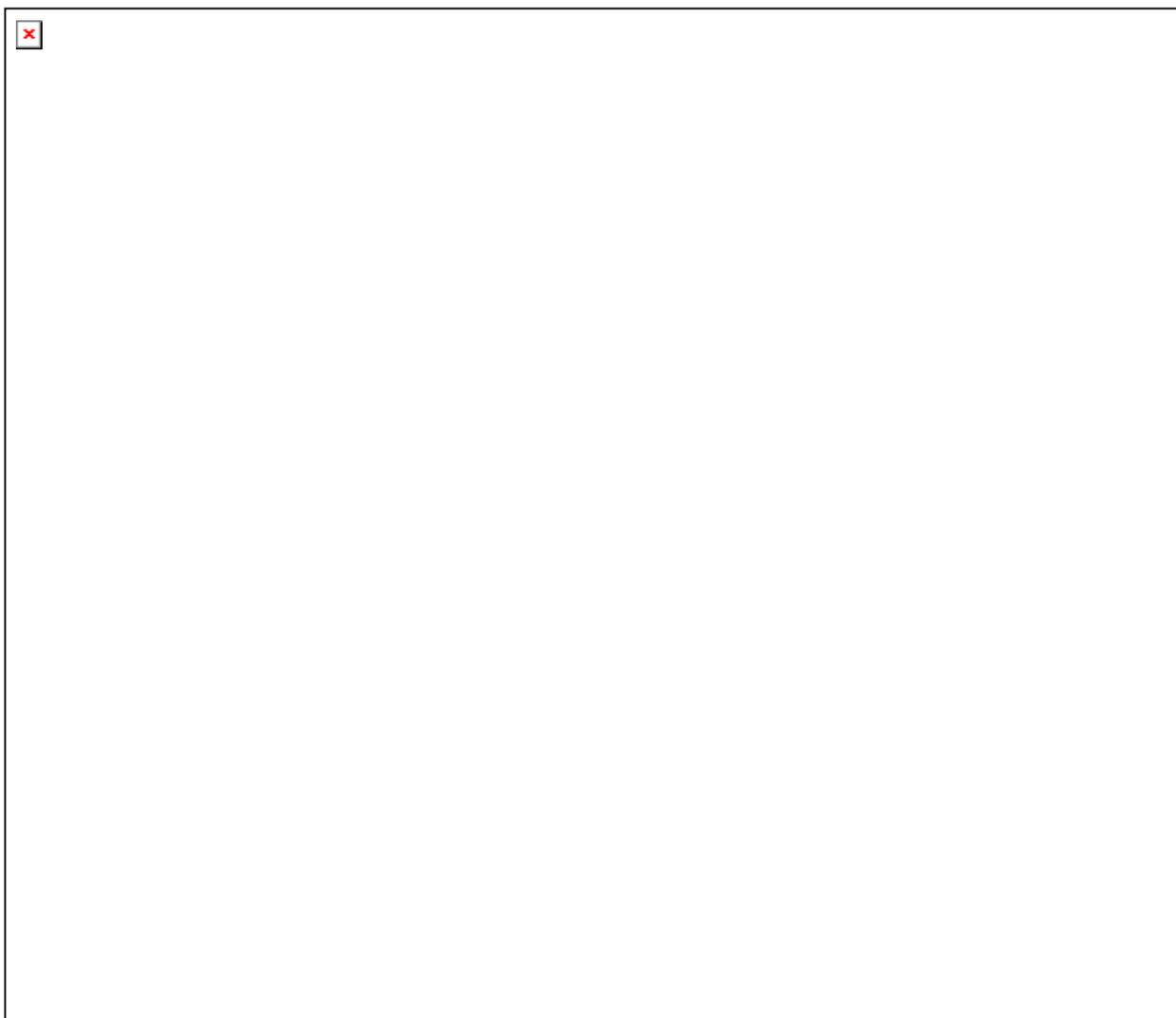
GRÁFICA 61. Tipo de contratación laboral del egresado de TSUA en el empleo actual.



En la gráfica 61 se aprecia que la situación laboral de los egresados presenta una mejoría notable a través del tiempo en cuanto al tipo de contratación que ha conseguido. Efectuando una comparación con la situación laboral en su primer empleo tenemos que, al inicio de su vida laboral solo el 30% de los egresados logró un contrato por tiempo indeterminado (ver gráfica 45), en contraste con el 50% que goza de este tipo de contrato actualmente.

A través del análisis se observa que a medida que el egresado permanece en la organización en la que labora, éste logra poco a poco una estabilidad en el trabajo; se afirma esto porque del 57% de los egresados que tenían un contrato por tiempo determinado (temporal) en su primer trabajo, actualmente sólo un 27% trabaja bajo esta modalidad de contratación lo que trae como resultado una posición más favorable en la situación laboral de los egresados.

GRÁFICA 62. Tipo de contratación que consiguieron los egresados de Técnico Superior Universitario en Administración en el empleo actual por generación.



El análisis por generaciones muestra de manera clara la mejoría que han tenido los egresados en el tipo contratación, nótese que los miembros de la tercera generación son los que más han conseguido estabilidad en el empleo (83%), al igual que los egresados de la segunda generación (78%), mientras que la cuarta generación es la que presenta mayor debilidad en este aspecto pues sólo el 13% ha conseguido un contrato por tiempo indeterminado.

CUADRO 8. Ingreso mensual promedio de los egresados de TSUA en su empleo actual.

Descriptives

			Statistic	Std. Error
INGRESO MENSUAL PERCIBIDO ACTUALMENTE	Mean		4670.83	432.45
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	3776.25	
		Upper Bound	5565.42	
	5% Trimmed Mean		4472.22	
	Median		4500.00	
	Variance		4488243	
	Std. Deviation		2118.55	
	Minimum		1700	
	Maximum		12000	
	Range		10300	
	Interquartile Range		2650.00	
	Skewness		1.769	.472
	Kurtosis		5.322	.918

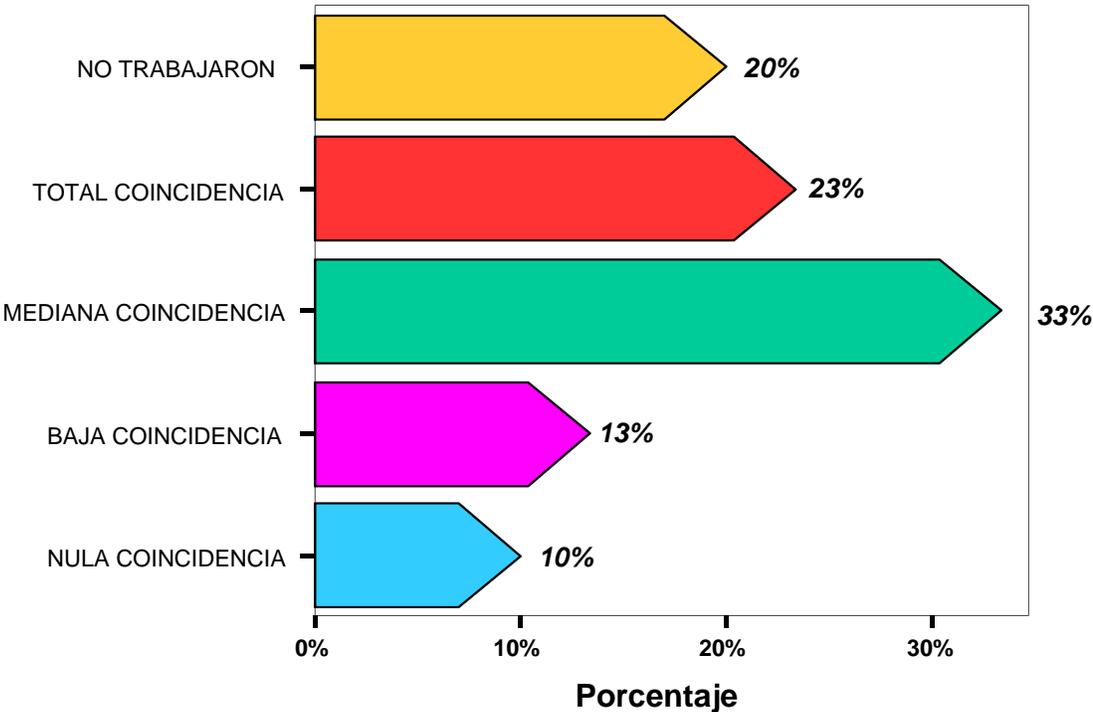
El ingreso promedio mensual actual que perciben los egresados de TSUA es de \$ 4,670.83 o que se encuentra ubicado entre \$ 3,776.25 y \$ 5,585.42. Si comparamos estos sueldos con los que recibieron en su primer empleo (ver cuadro 7), encontramos que éstos han aumentado considerablemente, pues mientras que en su primer empleo su salario estuvo comprendido entre I y III salarios mínimos generales con una media de \$ 2,858.70, actualmente es de por lo menos IV SMG. Esto es un indicativo de que con el paso del tiempo los egresados adquieren experiencias o habilidades que les permiten mejorar su posición jerárquica y por ende, obtener mejores ingresos.

En relación al grado de coincidencia del empleo actual con sus estudios de TSUA, puede apreciarse en la gráfica 63 que al igual que en otros aspectos (tipo de contratación e ingresos mensuales), ha habido una notable mejoría a través del tiempo. Mientras que en el primer empleo que obtuvieron, el 10% de los egresados afirmó que su empleo tenía total coincidencia con su formación académica (ver gráfica 50), actualmente afirma esto el 23%; así mismo, el porcentaje de los que afirman tener un

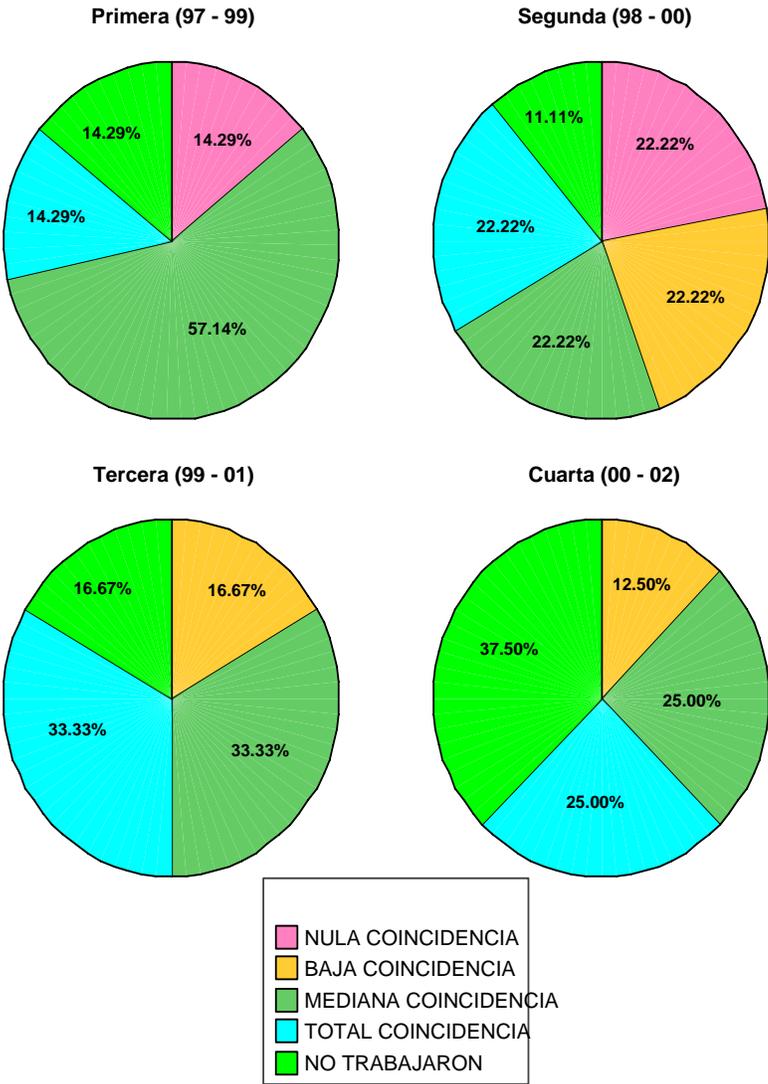
empleo que tiene baja coincidencia con su formación ha disminuido favorablemente del 33% a un 13% actualmente. Se concluye entonces que los egresados con el tiempo, al adquirir experiencia laboral tiene la posibilidad de obtener un empleo con un mayor grado de coincidencia con sus estudios de Técnico Superior Universitario.

La gráfica 64 muestra que con el paso del tiempo el grado de coincidencia entre el empleo y los estudios de TSUA mejoran considerablemente; tenemos egresados en la primera y segunda generación que afirman que su trabajo tienen nula coincidencia con su formación académica (14.29% y 22.22%), mientras que ninguno de la tercera y cuarta generación afirmaron esto; nótese además el incremento gradual por generación en el porcentaje de aquellos egresados que afirman que su trabajo coincide totalmente con sus estudios de TSUA (14.29%; 22.22% y 33.33%).

GRÁFICA 63. Coincidencia del empleo actual con los estudios de TSUA.



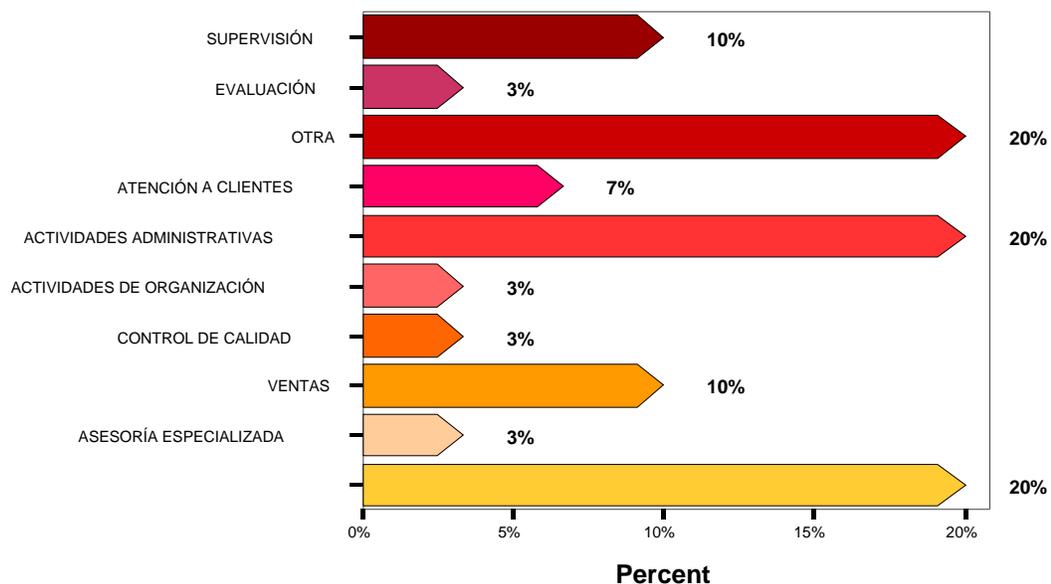
GRÁFICA 64. Coincidencia del empleo actual con estudios de TSUA por generación.



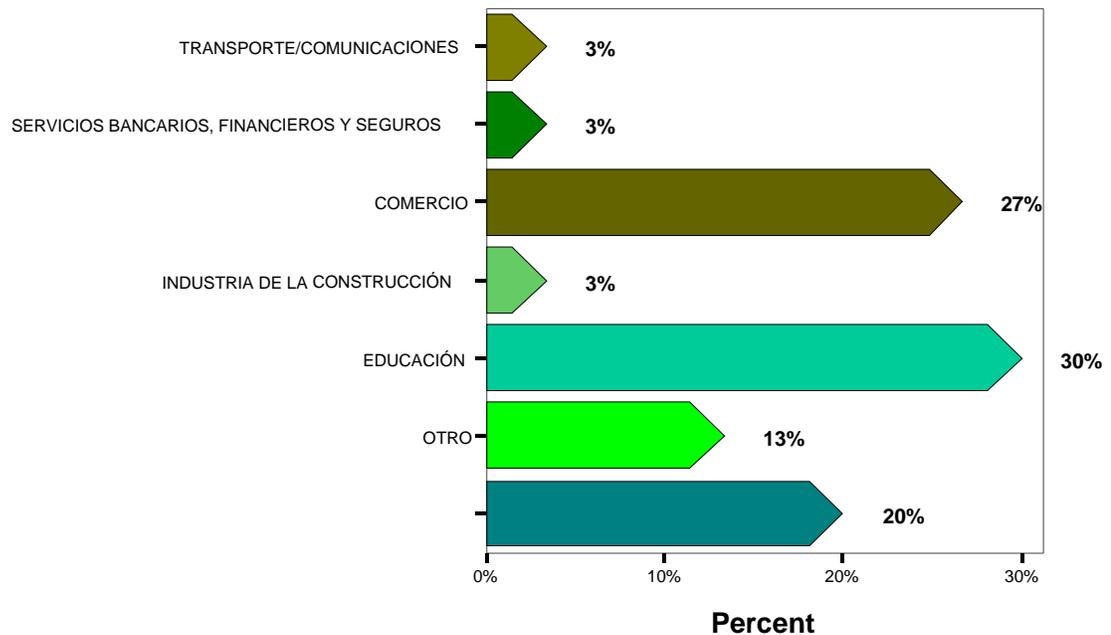
La gráfica 65 nos muestra las actividades principales que desempeñan actualmente los egresados de TSUA. Así tenemos que en el 20% de los casos los egresados efectúan actividades administrativas propias de su perfil, el 10% efectúa actividades de supervisión, el 10% realiza actividades de venta y el 7% realiza actividades de atención al cliente. Esta información resulta de utilidad para la revisión y

actualización del plan de estudios a fin de incluir en el área flexible, asignaturas que respondan a las exigencias de las actividades que desempeñan los TSUA.

GRÁFICA 65. Actividad principal que desempeña actualmente el egresado de TSUA.

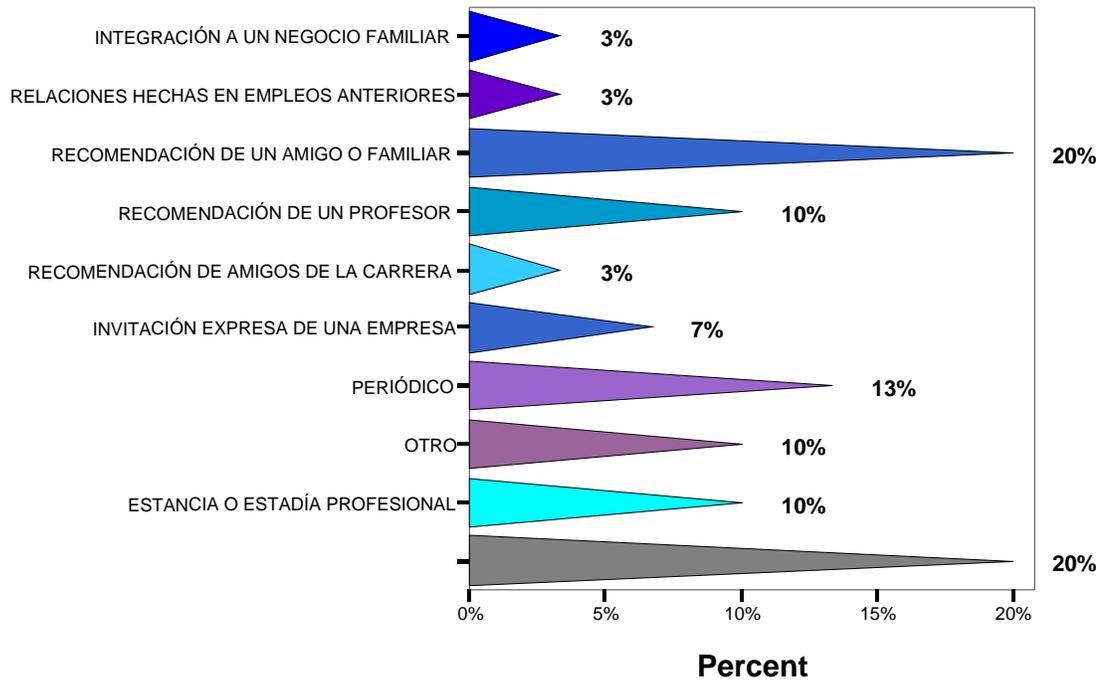


GRÁFICA 66. Sector económico al que pertenece la empresa en la que labora actualmente el egresado de Técnico Superior Universitario en Administración.



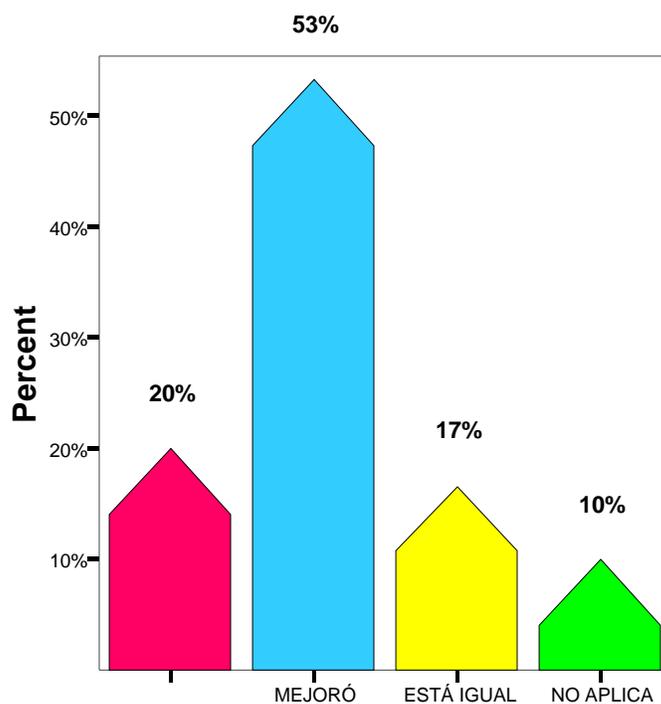
El aspecto referente al sector económico al cual pertenecen las empresas en las cuales labora actualmente el egresado, muestra cambios en comparación con aquellas en las cuales consiguieron su primer empleo. Actualmente no se tienen egresados que laboren en servicios de salud, servicios de gobierno e industrias extractivas como lo hacían en el pasado (ver gráfica 52). Sin embargo los egresados han incursionado en nuevos sectores económicos, así tenemos que actualmente el 3% de éstos laboran en servicios bancarios, financieros y seguros (ver cuadro 23). Es muy notorio el incremento del 10% al 30% en la proporción de egresados que trabajan en el sector educativo, sin embargo, cabe aclarar que éste incremento pudiera llevar a suponer que estos egresados están desempeñando funciones de docencia, no obstante, laboran en instituciones educativas en áreas administrativas tales como recursos humanos, analistas especializados, auxiliares contables, área de calidad, jefes de oficina, etc.

GRÁFICA 67. Medio principal que utilizó el egresado de Técnico Superior Universitario en Administración para conseguir el empleo actual.



La gráfica 67 muestra que al igual que en el pasado (ver gráfica 36), la proporción más alta de egresados ha conseguido su empleo actual a través de la recomendación de un amigo o familiar (20%), el 13% a través de la sección de empleos en los periódicos locales, el 10% por los contactos o relaciones personales que hizo en el periodo de estadía profesional, al igual que por recomendación de algún profesor (10%). Es de interés encontrar una vez más, que ninguno de los egresados haya mencionado que consiguió su trabajo a través de la bolsa de trabajo que “funciona” en la universidad.

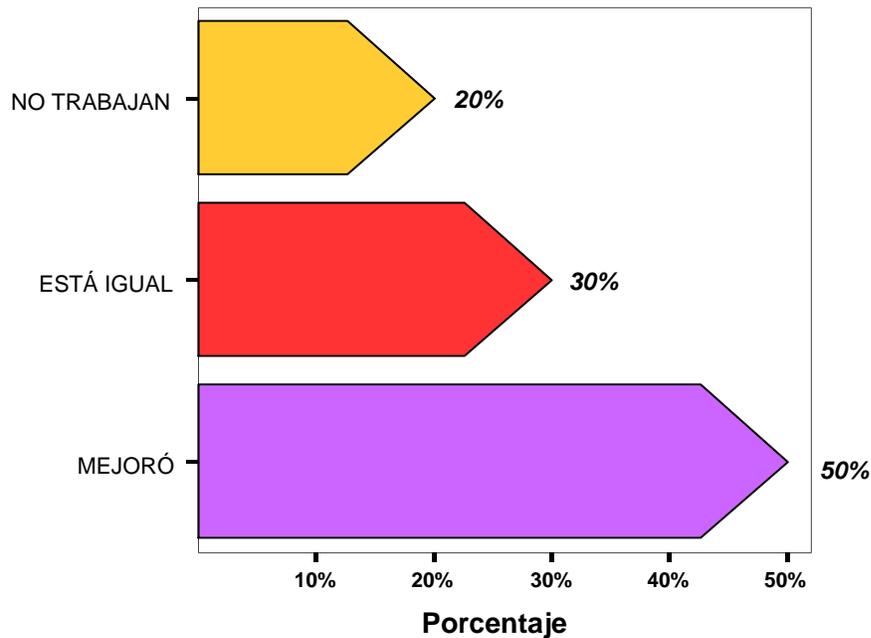
GRÁFICA 68. Comparación entre el primer empleo obtenido después del egreso y el empleo actual.



COMPARACIÓN DEL PRIMER EMPLEO OBTENIDO Y EL EMPLEO ACTUA

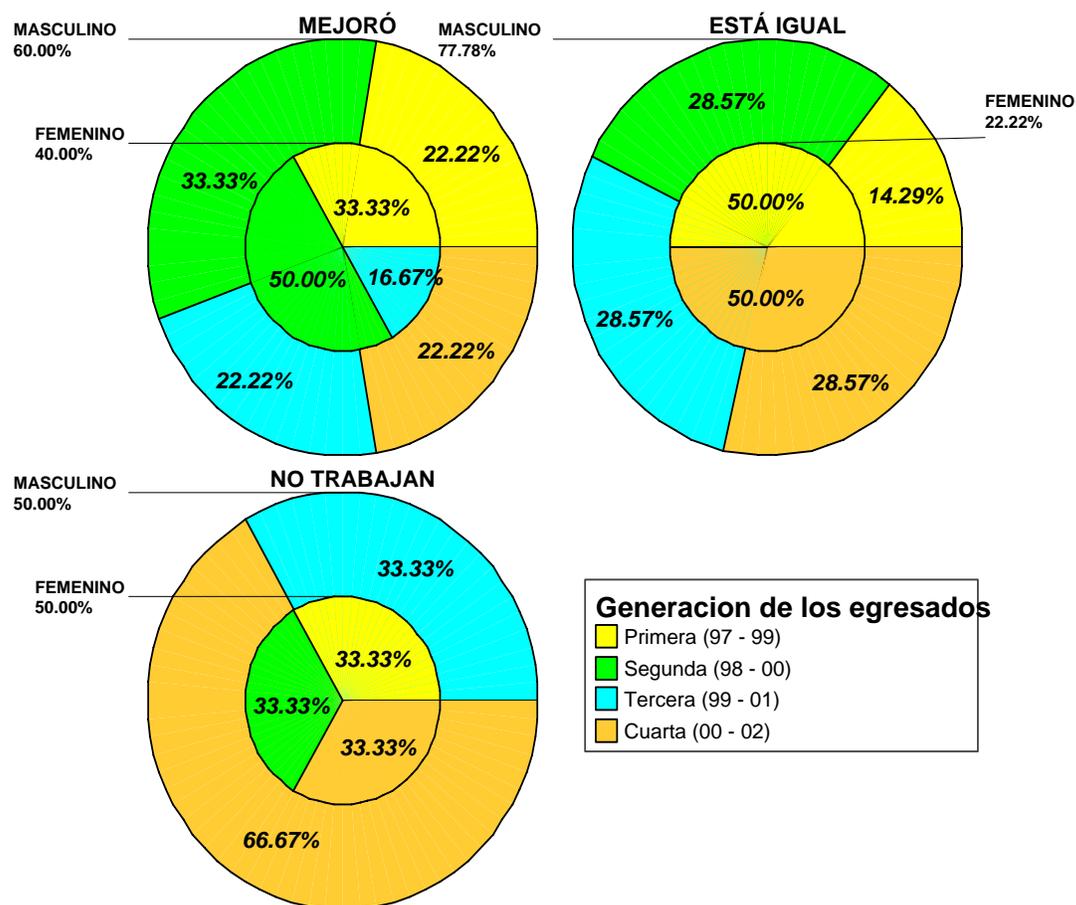
El estudio revela que más de la mitad (53%) de los egresados que laboran actualmente, al comparar su situación laboral entre el primer empleo y el empleo que ocupan actualmente, opinan que éste ha mejorado. Se puede explicar este hecho tomando como referencia otra información que arroja este estudio, así encontramos por ejemplo, que con el paso del tiempo, los egresados ocupan mejores puestos, el tipo de contratación les permite tener estabilidad laboral y el grado de coincidencia entre su trabajo actual y su formación profesional, también se ha incrementado (ver gráficas 38, 40, y 41).

GRÁFICA 69. Comparación del nivel de ingresos obtenido en el primer empleo y el ingreso obtenido en el empleo actual.



Los resultados del estudio muestran que el 50% de los egresados afirman que sus sueldos actuales en comparación con el sueldo recibido al inicio de su vida laboral, han mejorado; cabe recordar que según los análisis estadísticos efectuados anteriormente, en su trabajo inicial los egresados de TSUA recibieron sueldos bajos (de I a III SMG) con una media de \$ 2,858.70 (ver cuadro 7) y, actualmente ganan en promedio IV SMG con una media de \$ 4, 670.83 (ver cuadro 8). Resulta obvio que con el transcurso del tiempo, durante sus actividades llevadas a cabo en su empleo los egresados desarrollan habilidades y experiencias laborales, mismas que les permiten mejorar su situación en el trabajo y por ende, sus ingresos.

GRÁFICA 70. Comparación del nivel de ingresos obtenido en el primer empleo y el ingreso obtenido en el empleo actual por generación.

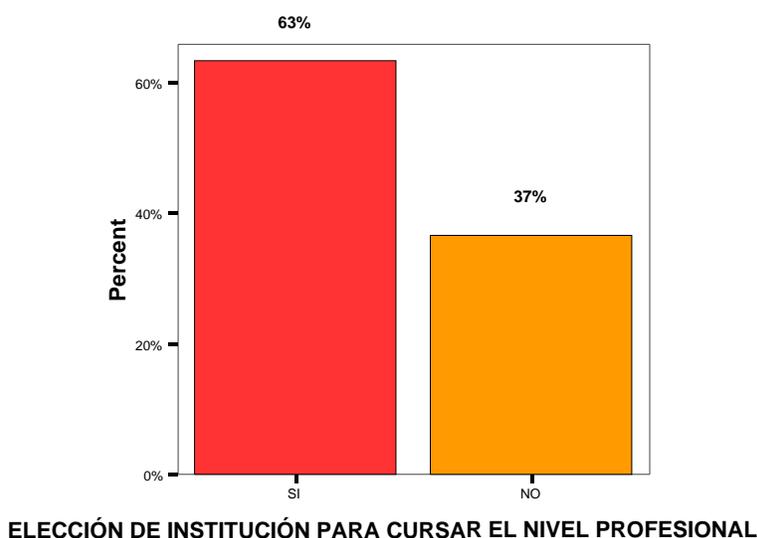


La gráfica 70 muestra que del total de egresados que afirman que sus ingresos han mejorado el 60% son hombres y el 40% son mujeres; así mismo se observa que en el caso de las mujeres la proporción que ha mejorado sus ingresos se ha mantenido sin cambios en la primera, tercera y cuarta generación (22.22%), mientras que en la segunda generación se presenta el porcentaje mas alto (33.33%). En el caso de los hombres, el 50% que ha mejorado sus ingresos pertenece a la segunda generación y el 33.33% a la primera generación; cabe agregar que ningún egresado hombre de la cuarta generación afirmó haber mejorado sus ingresos.

4.6. GRADO DE SATISFACCIÓN DE LOS EGRESADOS DE TÉCNICO SUPERIOR UNIVERSITARIO EN ADMINISTRACIÓN.

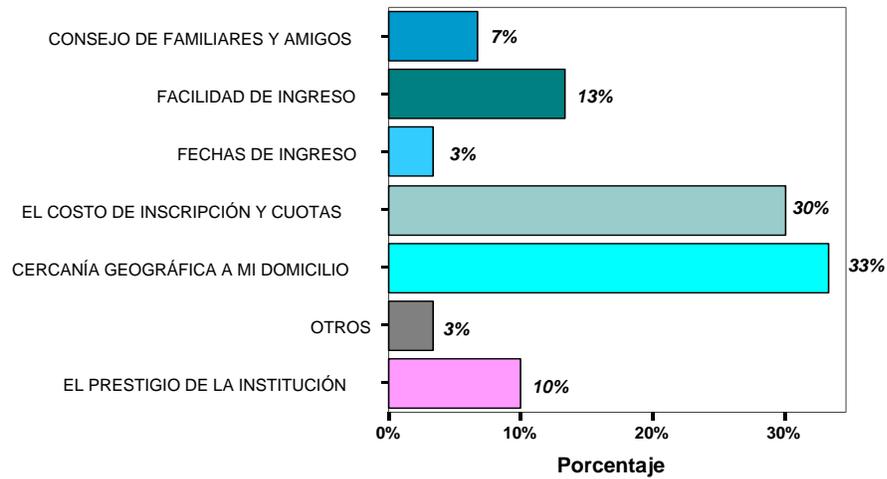
Ésta variable abarcó tres dimensiones: a) satisfacción con la institución educativa (UTCG), b) satisfacción con la carrera cursada (TSUA) y, c) satisfacción con su situación laboral. Para lo anterior se emplearon preguntas relativas a comentarios generales de la UTCG y la carrera de TSUA, razones para elegir a la institución y la carrera, también se utilizaron cuadros a través de los cuales los egresados evaluaron en una escala de poco satisfecho a totalmente satisfecho, el grado de satisfacción de su situación laboral.

GRÁFICA 71. La institución donde estudió su programa de TSUA, ¿fue la primera en elegir?

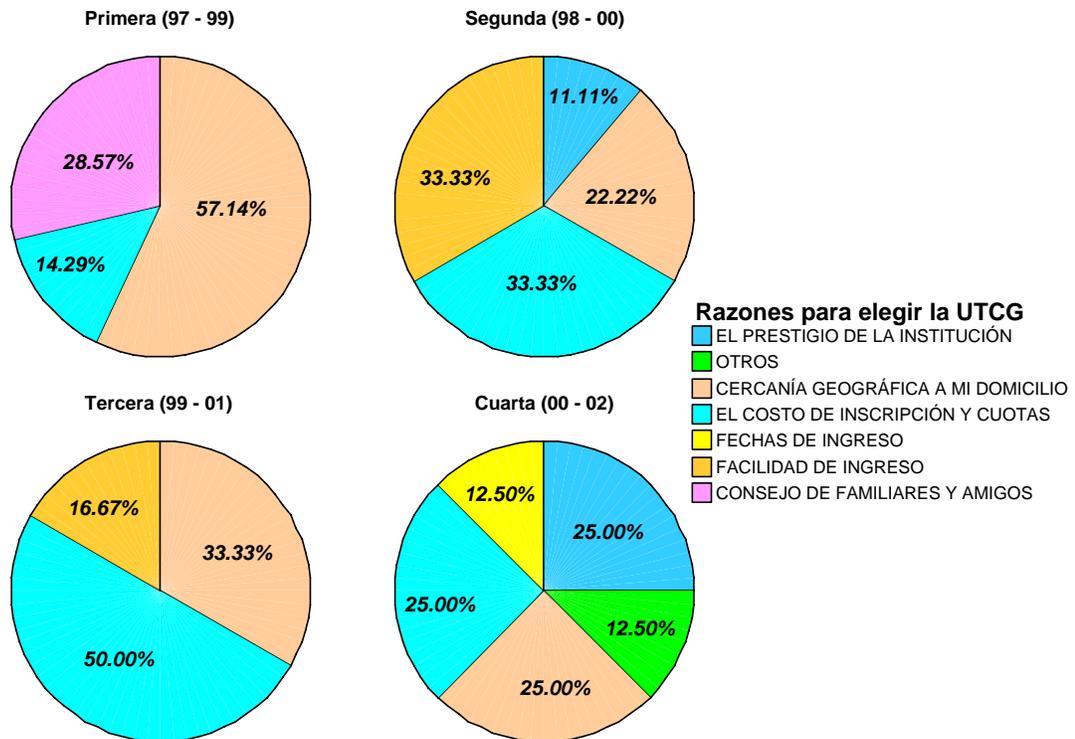


El análisis revela que para más de la tercera parte de los egresados (37%), la Universidad Tecnológica de la Costa Grande no fue la primera institución que eligieron para cursar sus estudios de nivel superior; esta información muestra que a pesar de no considerar a la UTCG como una alternativa inicial para sus estudios, existieron factores que condicionaron a los jóvenes a inscribirse en esta institución. Se observa que al igual que en otros estados del país, los estudiantes egresados de bachillerato prefieren cursar estudios de licenciatura en alguna institución superior y que al ser rechazados de éstas, eligen a las Universidades Tecnológicas como una última opción (Flores, 2002).

GRÁFICA 72. Razones para elegir a la Universidad Tecnológica de la Costa Grande como institución en la cual cursar los estudios de TSUA.

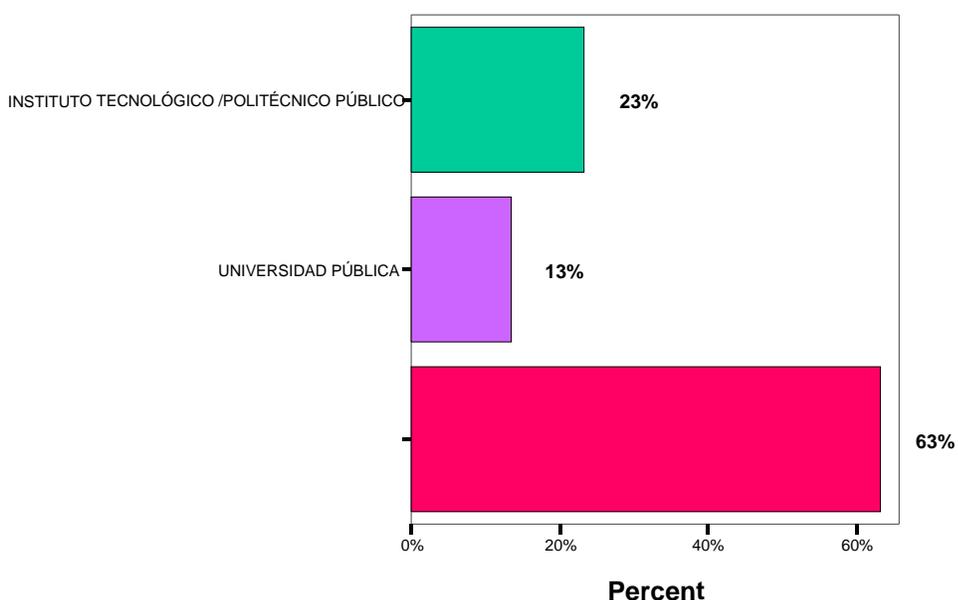


GRÁFICA 73. Razones para elegir a la Universidad Tecnológica de la Costa Grande como institución en la cual cursar los estudios de TSUA por generación.



Las gráficas 72 y 73 muestran que los egresados no utilizaron criterios académicos para elegir a la Universidad como institución en la cual cursar sus estudios, pues sólo el 10% afirmaron haber elegido a la institución por su prestigio. Se observa que las condiciones socioeconómicas precarias “condicionaron” la elección de los alumnos hacia la Universidad Tecnológica, la tercera parte de los encuestados (33%) eligieron a la institución por la cercanía geográfica a su domicilio (traducido en bajo costo por concepto de transporte), este factor fue el condicionante para elegir a la UTCG en el caso de la primera, tercera y cuarta generación; el 30% (segunda, tercera y cuarta generación) lo hizo por el costo de inscripción y cuotas (\$ 200.00 mensuales, mismos que en la mayoría de los casos se traducen en \$ 100.00 o quedan exentos de pago al otorgarles becas por promedio académico, de pobreza, etc.); el 13% eligió a la institución por su facilidad de ingreso (segunda y tercera generación), pues a diferencia de otras instituciones de educación superior que existen en algunos centros poblacionales cercanos, en la UTCG no se presenta un examen de selección para poder ingresar.

GRÁFICA 74. Tipo de institución que había elegido para su formación académica superior.



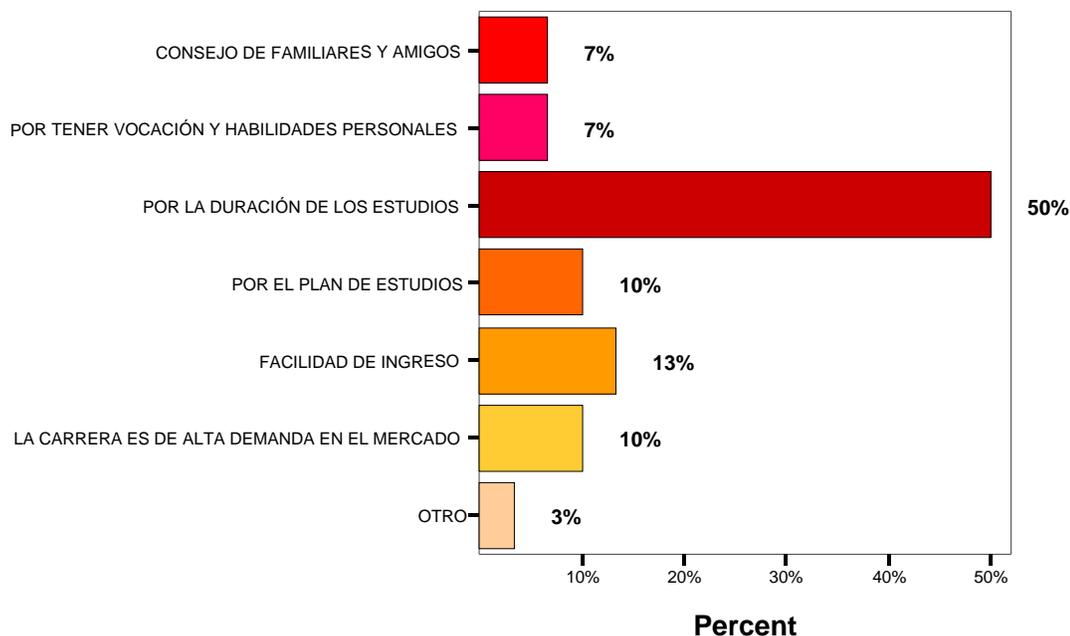
Del total de egresados de TSUA que no consideraron a la Universidad Tecnológica de la Costa Grande como su primera opción para sus estudios de nivel superior (36%), se tiene que el 23% intentó matricularse o inscribirse en algún tipo de Instituto Tecnológico Federal o Estatal, mientras que el 13% de ellos aspiró a cursar estudios en una universidad pública (Universidad Autónoma del Estado o Universidad Nacional). Luego entonces, una vez que éstos no lograron inscribirse en algunas de estas instituciones (en la mayoría de los casos fueron rechazados por no haber aprobado el examen de selección), tomaron a la UTCG como la última opción para su preparación profesional; generalmente, estos egresados tenían como meta cursar estudios de licenciatura (nivel 5A), pero ante las circunstancias descritas anteriormente se tuvieron que conformar con los estudios de Técnico Superior Universitario (nivel 5B).

Se coincide Flores (2002), en el sentido de que no podemos decir con certeza que hubiese pasado con aquellos jóvenes de la región que no lograron su incorporación a las instituciones de educación superior de prestigio o que no contaban con los recursos económicos para trasladarse a otras ciudades y continuar su formación académica, posiblemente pasarían a engrosar las filas de jóvenes “marginados de las oportunidades” de desarrollo intelectual y profesional; lo que sí es cierto es que la UTCG ha contribuido de manera significativa en reducir la exclusión social de muchos jóvenes de la localidad proporcionando espacios de conocimientos en esta región pobre, en la cual jóvenes de escasos recursos económicos pueden socializar, aprender y desarrollarse personal y profesionalmente.

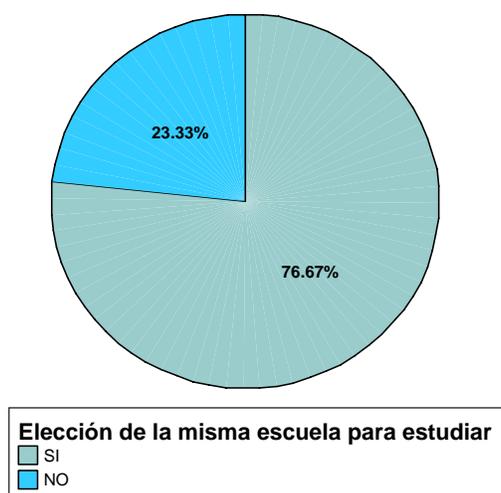
Los resultados de la gráfica 75 muestran una vez más que los factores socioeconómicos ejercieron una gran influencia en los jóvenes para la selección del programa de TSUA. Se encontró que la mitad de los encuestados eligieron esta carrera por la duración de los estudios (2 años), lo que indica que existía en ellos una urgente necesidad para incorporarse al campo laboral y obtener ingresos en un corto plazo, asunto que no hubiesen podido obtener de haber estudiado un programa de licenciatura (4 años y medio).

Otra razón para elegir la carrera de TSUA fue la facilidad de ingreso a la carrera según la opinión del 13% de los encuestados, esto se debe a que como se ha comentado, no se aplica un examen de selección a los aspirantes ni se garantiza que reúnan requisitos académicos previos (bachillerato del área económico administrativo), sólo basta contar con bachillerato de cualquier área para inscribirse. El 10% de los egresados eligió estudiar TSUA por las características del plan de estudios (cabe recordar que el modelo educativo de las UT´s se caracterizan por aplicar un enfoque del 70% práctico y 30% teórico), por lo tanto, éstos consideraron este hecho como una fortaleza frente a otros profesionistas formados bajo otro modelo educativo (programas de 4 a 5 años de formación). Por último, se encontró que el 10% eligió la carrera de TSUA porque la consideró una carrera de alta demanda en el mercado laboral; una explicación de esta opinión de los egresados es que ciertamente dada la gran cantidad de empresas del sector comercial y de servicios en la región de influencia de la UTCG, se ha logrado que un alto porcentaje de egresados puedan colocarse en ellas.

GRÁFICA 75. Razones para elegir la carrera de TSUA.



GRÁFICA 76. ¿Elegirías inscribirte en la misma escuela?

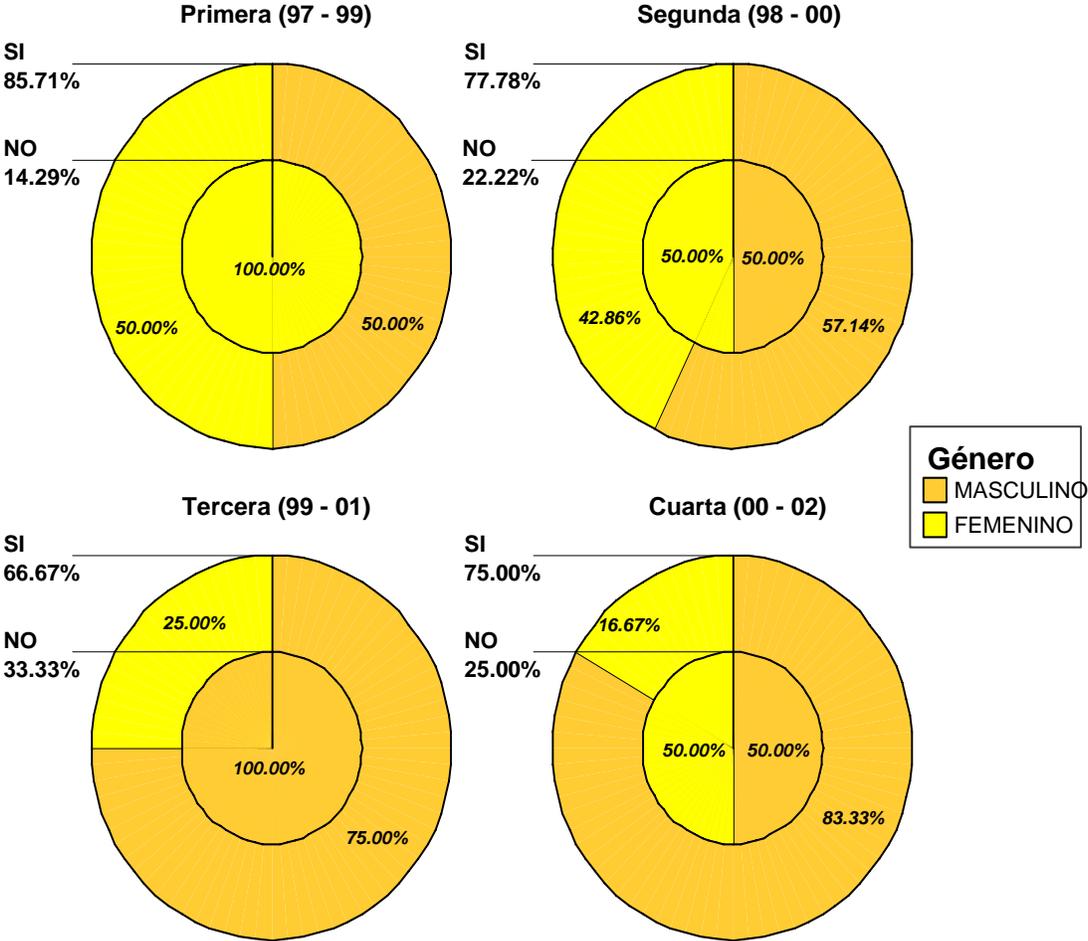


La gráfica 36 muestra que más de las tres cuartas partes de los egresados (76.67%) volverían a inscribirse en la UTCG; ante estos resultados obtenidos se puede concluir que en términos generales la institución ha cumplido con la expectativa de ofrecer carreras de corta duración a grupos de jóvenes en relativa desventaja socioeconómica, reduciendo el costo de oportunidad de asistir a la escuela.

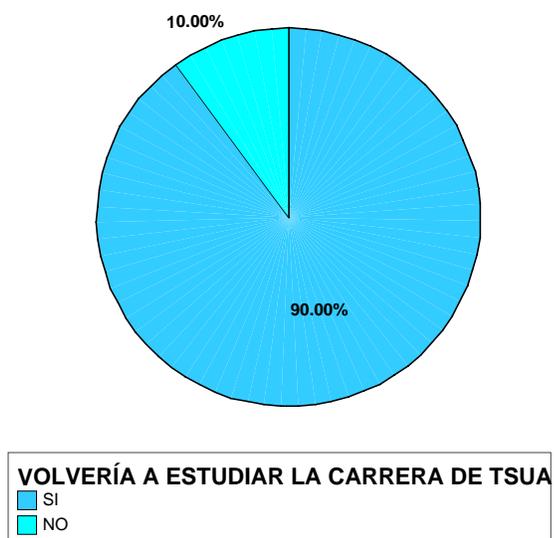
El análisis por generación de la gráfica 77 muestra que los porcentajes más altos de egresados que afirman que si volverían a elegir a la UTCG para sus estudios se encuentran en la primera y en la segunda generación (86% y 78% respectivamente), mientras que los porcentajes más bajos se ubican en la tercera y cuarta generación (67% y 75%); lo anterior puede explicarse al hecho de que en las primeras generaciones los egresados han tenido más tiempo para adquirir experiencia en el trabajo y, según otras variables analizadas en este estudio (tipo de puesto, contrato, ingresos, etc.) han obtenido mejoras significativas, no siendo este el caso de las generaciones más recientes. Así mismo es interesante notar que quienes afirmaron que no volverían a elegir a la UTCG, fueron el total de mujeres de la primera generación y el total de hombres de la tercera generación, mientras que en la segunda y cuarta generación el 50% de hombres y de mujeres afirmaron lo mismo. Cabe aclarar que

quienes afirmaron no volver a elegir a la UTCG, generalmente cuentan con los medios para una educación superior larga pero como ya se mencionó no fueron admitidos en ese tipo de instituciones. A pesar de esto, según los resultados del estudio se concluye que la Universidad Tecnológica de la Costa Grande les ha permitido a los jóvenes estudiar y adquirir conocimientos y, les ha proporcionado las bases para “desenvolverse” en el campo laboral y continuar preparándose.

GRÁFICA 77. ¿Elegirías inscribirte en la misma escuela?, análisis por generación.



GRÁFICA 78. Cursaría nuevamente su programa de TSUA.



Los resultados del estudio muestran que 9 de cada 10 egresados afirmaron que volverían a estudiar la carrera de Técnico Superior Universitario en Administración; consideramos que estos resultados son producto del grado de satisfacción de los egresados pues ésta carrera universitaria corta les ha capacitado para obtener una posición laboral y percibir un sueldo que les ha servido de base para el logro de mayores capacidades en un contexto de marcadas diferencias educativas, sociales, económicas y culturales.

CUADRO 9. Grado de satisfacción de los egresados relativo a aspectos relacionados con su situación laboral.

ASPECTOS	Poco satisfecho (%)	Satisfecho (%)	Muy satisfecho (%)	Totalmente satisfecho (%)
La puesta en práctica de los conocimientos adquiridos en los estudios de TSU.	30	43	20	7
La posibilidad de realizar ideas propias.	23	37	33	7
El reconocimiento profesional alcanzado.	43	33	13	11
El trabajo en equipo.	13	60	17	10
La posibilidad de coordinar un equipo de trabajo.	10	60	23	7
La posibilidad de responder a problemas de trabajo.	10	63	20	7

El contenido del trabajo/actividad.	23	43	14	20
El ambiente de trabajo.	23	40	20	17
El salario (ingresos y prestaciones).	46	27	10	7
La posición jerárquica alcanzada.	37	33	17	13
La posibilidad de responder a problemas de relevancia social.	17	50	20	13
La posibilidad de hacer algo de provecho para la sociedad.	7	60	26	7
Otro (especificar):	-	-	-	-

Para la interpretación de este cuadro se tomaron los aspectos que representan áreas de oportunidad, es decir, aquellos en los cuales el egresado se encuentra poco satisfecho y que deben de superarse; así mismo se consideraron las fortalezas que se traducen en aspectos que han logrado una total satisfacción en el egresado.

El estudio encontró que el 46% de los egresados están ***poco satisfechos con el salario*** que perciben (en promedio \$4,670.00 mensuales), mismos que como se ha comentado no corresponden a un trabajador que debe ocupar puestos de mandos medios. En estrecha relación con lo anterior, se obtuvo que el 43% de los encuestados afirmaron estar ***poco satisfechos por el reconocimiento profesional alcanzado***; sobre ésta situación es útil mencionar que esto no es privativo de la Institución educativa que nos ocupa, pues a más de 18 años de ofrecerse la carrera de TSUA a escala nacional y 12 años en la UTCG, ésta no se ha podido posicionar en la planta productiva, al grado que en muchas ocasiones al egresado de Técnico Superior Universitario se le asocia o confunde con el Técnico profesional egresado de algún bachillerato tecnológico. Al analizar las dos situaciones anteriores es fácil entender por qué más de la tercera parte de los egresados (37%) están ***poco satisfechos con la posición jerárquica alcanzada***, cabe recordar que sólo el 26% de éstos ocupan actualmente puestos de mandos medios, mismos que deben ocupar los Técnicos Superiores. Aunado a esta situación, se encontró que el 30% de los entrevistados afirmaron estar ***poco satisfechos por la puesta en práctica de los conocimientos adquiridos en los estudios de TSUA***; esta situación se explica porque casi la cuarta parte de los egresados tiene un trabajo actual que guarda una baja o nula coincidencia con su formación académica (ver gráfica 63); resulta obvio que sus actividades laborales no requieren en gran medida la aplicación de los conocimientos obtenidos durante su

formación como Técnicos Superiores. En resumen, las áreas de oportunidad en las cuales se debe trabajar a fin de mejorar el grado de satisfacción en aspectos relativos a la situación laboral del egresado son: 1) el salario, 2) el reconocimiento profesional, 3) la posición jerárquica y 4) la puesta en práctica de los conocimientos adquiridos en los estudios de TSUA.

Por otro lado, se encontró que el 20% de los egresados opinaron estar ***totalmente satisfechos por el contenido del trabajo o actividad que desarrollan***, esto está en concordancia con el hecho de que más de la mitad de los egresados efectúan actividades que tienen mediana o total coincidencia con su formación de TSUA (ver gráfica 63). Así mismo, el 17% de los encuestados dice estar ***totalmente satisfecho por el ambiente de trabajo*** que prevalece en la organización en la cual labora, mientras que el 13% se encuentra ***muy satisfecho por su posición jerárquica alcanzada*** (posiblemente porque el 26% ocupa puestos de mandos medios o más, mismos que seguramente se encuentran satisfechos). Otro aspecto favorable que se encontró es que el 13% afirmó estar totalmente satisfecho debido a que su situación laboral les ha brindado la posibilidad de responder a problemas de relevancia social.

4.7. DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS EGRESADOS DE TÉCNICO SUPERIOR UNIVERSITARIO EN ADMINISTRACIÓN.

Ésta variable consideró tres dimensiones: a) la actividad desarrollada en el empleo actual, b) el grado de coincidencia entre los estudios realizados y el trabajo actual y c) las exigencias que enfrentan los egresados de TSUA en el desempeño profesional de su trabajo actual.

a). Actividades desarrolladas en el empleo actual.

Con relación al grado de desempeño profesional del egresado de TSUA, el estudio encontró que éste presenta mejoras considerables a medida que transcurre el tiempo. Como se ha mostrado en gráficas anteriores, tenemos que en cuanto a las ***actividades***

desarrolladas en el empleo actual por los egresados, éstas se caracterizan de la siguiente manera: en el 20% de los casos, los egresados efectúan actividades administrativas propias de su perfil, el 10% efectúa actividades de supervisión, el 10% realiza actividades de venta y el 7% realiza actividades de atención al cliente. Se concluye entonces que a medida que transcurre el tiempo, el egresado realiza actividades más acordes a su perfil profesional.

b). Grado de coincidencia entre los estudios realizados y el trabajo actual.

Así mismo, el ***grado de coincidencia entre los estudios realizados de Técnico Superior Universitario y el trabajo actual*** han mejorado a través del tiempo, se afirma esto porque se encontró que mientras que en el primer empleo que obtuvieron los egresados sólo el 10% afirmó que su empleo tenía total coincidencia con su formación académica, actualmente afirma esto el 23%; así mismo, el porcentaje de los que afirman tener un empleo que tiene baja coincidencia con su formación ha disminuido favorablemente del 27% a un 13% actualmente. Se concluye entonces que los egresados con el tiempo, al adquirir experiencia laboral tiene la posibilidad de obtener un empleo con un mayor grado de coincidencia con sus estudios de Técnico Superior.

c) Exigencias en el desempeño profesional.

CUADRO 10. Exigencias que enfrentan los egresados en el desempeño profesional cotidiano del trabajo actual.*

ASPECTOS	Ninguna exigencia (%)	Poca exigencia (%)	Moderada exigencia (%)	Mucha exigencia (%)
Conocimientos generales de la disciplina.	3	20	37	27
Conocimientos especializados.	20	33	27	17
Conocimientos de lenguas extranjeras.	60	17	10	10
Habilidades para el manejo de paquetes computacionales.	13	23	37	23
Razonamiento lógico y analítico.	7	40	40	10
Habilidad para tomar decisiones.	13	23	20	40
Habilidad para encontrar soluciones.	10	20	30	37
Búsqueda de información pertinente y actualizada.	13	27	40	17
Habilidad para procesar y utilizar información.	10	27	33	27

Habilidad para trabajar en equipo.	3	23	33	37
Habilidad de dirección/coordinación.	3	27	23	33
Habilidad administrativa.	10	33	23	30
Disposición para aprender constantemente.	10	17	27	43
Disposición para el manejo del riesgo.	10	30	40	17
Habilidades para las relaciones públicas.	3	13	27	53
Habilidades para la comunicación oral, escrita y gráfica.	10	10	20	57
Puntualidad/formalidad.	7	-	20	70
Buena presentación.	3	-	30	63
Asumir responsabilidades.	7	7	40	43
Creatividad.	7	23	47	20
Identificación con la empresa/institución.	7	10	40	40

* Nota: las sumatorias efectuadas de manera horizontal en cada uno de los aspectos no alcanzan el 100%, pues los egresados que no trabajan actualmente no contestaron este cuadro.

El cuadro 10 muestra el grado de exigencias en el trabajo de algunos aspectos importantes que el egresado desarrolló durante su formación como Técnico Superior Universitario. El estudio revela que el 60% de los egresados considera que *el conocimiento de lenguas extranjeras* no les ha sido de utilidad pues no han tenido ninguna exigencia para aplicarlo; esto puede explicarse por el hecho de que los egresados en su mayoría ocupan puestos de nivel operativo, mismos que no exigen el uso y dominio de algún idioma extranjero.

Otro aspecto que ha presentado nula exigencia al egresado lo son *los conocimientos especializados* (20%), consideramos que éste porcentaje corresponde aproximadamente al 26% de aquellos cuya actividad tiene un grado de coincidencia nula o baja con su formación de TSUA. Lo dicho anteriormente es evidencia para explicar por que el 13% de los egresados considera que su trabajo actual no les exige el uso de *ninguna habilidad para tomar decisiones* y ninguna exigencia para la *búsqueda de información pertinente y actualizada* (13%); asimismo se encontró que el 40% considera de poca exigencia en su trabajo el empleo del *razonamiento lógico y analítico*.

Ante estos resultados y sobre la base de lo que se ha encontrado en este estudio, se considera que a medida que el egresado adquiere más experiencia, habilidad y

mejora en la posición jerárquica que ocupa, los factores antes analizados empiezan a aumentar su grado de exigencia.

Haciendo el análisis de los aspectos que más se exigen en el desempeño laboral de los egresados de TSUA, encontramos que el 70% de los encuestados afirmó que existe mucha exigencia en el aspecto de **puntualidad/formalidad**, al igual que en el aspecto de **buena presentación** (63%). El 57% considera que su trabajo le exige mucho el uso de **habilidades para la comunicación oral, escrita y gráfica**; mientras que el 53% afirmó tener mucha exigencia en el trabajo para aplicar **habilidades para las relaciones públicas**; estos dos aspectos que se han exigido mucho a los egresados se consideran normales, dadas las características y la naturaleza de la profesión de administración.

Otros dos aspectos muy exigidos a los egresados en el desarrollo de su trabajo son el **asumir responsabilidades** (43%) y tener **disposición para aprender constantemente** (43%). Esta información concuerda con el hecho de que a medida que el egresado permanece en su empleo, debe aprender constantemente a fin de que pueda asumir nuevas responsabilidades.

4.8. OPINIÓN DE LOS EGRESADOS DE TÉCNICO SUPERIOR UNIVERSITARIO EN ADMINISTRACIÓN SOBRE SU FORMACIÓN ACADÉMICA.

Para el análisis de esta variable se utilizaron los apartados sobre la orientación ocupacional y valorativa de la formación, comentarios sobre los contenidos del plan de estudios, incluyendo opiniones sobre los conocimientos y habilidades aprendidas y, recomendaciones para mejorar el perfil profesional (modificaciones y actualizaciones sugeridas al plan de estudios, áreas del conocimiento que es necesario profundizar y propuestas para mejorar y fortalecer el plan de estudios).

CUADRO 11. Opinión de los egresados sobre la orientación ocupacional y valorativa de su formación académica.*

ASPECTOS	Nada (%)	Poco (%)	En parte (%)	Mucho (%)
Optar por trabajos en distintos sectores económicos.	3	10	43	40
Trabajar en un sector económico específico.	13	27	53	3
Vincularse con alguna institución/empresa particular.	10	37	17	33
Continuar capacitándose.	-	3	50	43
Pensar creativamente.	-	10	50	37
Desarrollarse de manera independiente.	-	27	33	37
Otro (especificar):	-	-	-	-

* Las sumatorias efectuadas de manera horizontal en cada uno de los aspectos no alcanzan el 100%, pues los egresados que no trabajan actualmente no contestaron este cuadro.

Tomando como referente el hecho de que la educación del hombre no se circunscribe a la escuela, pues existen factores que inciden en ella y que provienen y se transforman en su contexto (Alanis, 2001), la educación del hombre como sujeto social debe ser un proceso que lo vincule y mantenga en sintonía con su entorno. En este sentido resulta importante que los egresados de TSUA evalúen la orientación ocupacional y valorativa de su formación académica.

El estudio muestra que el 47% de los elementos estudiados que cursaron el programa de TSUA opinan que dicha carrera les ayudó poco o nada para ***vincularse con alguna institución/empresa particular***, mientras que el 40% afirmó que la carrera cursada les ayudó poco o nada a fin de ***optar por trabajos en un sector económico específico***. Estas situaciones se consideran favorables, pues muestran que los egresados de TSUA no están limitados a fin de que trabajen en un sector único, más bien tienen un abanico de posibilidades para desarrollarse profesionalmente.

Con relación a otros aspectos, se tiene que el 93% de los egresados opina que la formación profesional recibida a contribuido mucho o en parte para que ellos ***continúen capacitándose*** (se debe tener en cuenta que una vez que el egresado de TSUA concluye su formación como tal, se incorpora al trabajo, obtiene ingresos y estos le permiten en muchos de los casos continuar sus estudios de licenciatura).

Es interesante el hecho de que a pesar de que algunos investigadores afirman que los programas académicos que otorgan prioridad a lo pragmático, reducen las potencialidades del proceso educativo para la formación de los hombres (Ruiz, 2002), se encontró que el 87% de los encuestados considera que su formación de TSUA contribuyó mucho o en parte a fin de que **desarrollaran un pensamiento creativo**. Por otra parte, el 83% considera que los estudios de TSUA han contribuido mucho o en parte para que puedan **optar por trabajos en distintos sectores económicos** (objetivo que persigue el perfil de egreso de la carrera) y el 70% considera que el programa de TSUA contribuyó mucho o en parte para que puedan desarrollarse de manera independiente.

En términos generales, la evaluación sobre la orientación ocupacional y valorativa de la formación académica se considera aceptable, esto se explica porque como se ha comentado en este trabajo, los egresados de la carrera provienen en su mayoría de niveles socioeconómicos bajos y la formación recibida a representado una oportunidad para su desarrollo personal y profesional.

CUADRO 12. Comentarios de los egresados sobre los contenidos del plan de estudios de Técnico Superior Universitario en Administración.

ASPECTOS	Ningún énfasis (%)	Poco énfasis (%)	Mediano énfasis (%)	Mucho énfasis (%)
Enseñanza teórica.	3	13	37	47
Enseñanza metodológica (técnicas de enseñanza).	-	10	70	20
Enseñanza de matemáticas y estadística.	-	13	40	47
Enseñanza de técnicas de la carrera (administración, contabilidad, etc.).	-	-	33	67
Prácticas: de laboratorio, de campo, etc.	-	20	33	47

De acuerdo con Baena (1994), estamos conscientes de que las universidades están obligadas a formar profesionales preparados para enfrentar los retos de la vida, la ciencia, el trabajo y la política con creatividad e imaginación; por ello, resulta de importancia el hecho de que los egresados de una carrera universitaria, una vez que se encuentran laborando emitan sus comentarios y opiniones acerca del plan de estudios que cursaron. Tomando en cuenta lo dicho anteriormente, se encontró que el 67% de

los egresados considera que el plan de estudios otorgó mucho énfasis en la **enseñanza de técnicas de la carrera** (admón; contabilidad, etc.), mientras que el 33% opinó que se otorgaron a este aspecto mediano énfasis.

En el aspecto relativo a **prácticas de laboratorio y de campo**, el 47% considera que el plan de estudios le otorgó mucho énfasis y el 33% afirmó que se dio mediano énfasis. Por otro lado, se encontró que el 47% opina que el plan de estudios otorgó mucho énfasis a la **enseñanza de matemáticas y estadística**, mientras que el 40% considera que se otorgó a este aspecto mediano énfasis.

Se puede concluir que los dos aspectos anteriores han sido evaluados de manera positiva por los egresados, pues al parecer el plan de estudios privilegia el currículo formativo, mismo que permite al egresado enfrentar y resolver problemáticas relevantes en el ámbito del ejercicio profesional, mediante una verdadera vinculación entre la teoría y la práctica (Villaseñor, 1997).

En relación con el aspecto de **enseñanza teórica**, el 47% de los encuestados afirmó que se otorgó mucho énfasis en el plan de estudios mientras que el 37% mencionó que se dio mediano énfasis. Este dato evidencia que no se está cumpliendo a cabalidad el modelo educativo de la Universidad Tecnológica al igual que el del programa académico de Técnico Superior Universitario en el sentido de privilegiar el aspecto práctico, pues los resultados muestran que los egresados consideran que se ha privilegiado en buena medida el aspecto teórico.

CUADRO 13. Opinión de los egresados sobre los conocimientos y habilidades aprendidas.

ASPECTOS	Ninguno (%)	Escasamente (%)	Medianamente (%)	Abundantemente (%)
Conocimientos generales de naturaleza científica y/o humanística.	3	37	43	17
Conocimientos amplios y actualizados de los principales enfoques de la carrera.	3	7	57	33
Habilidades para la comunicación oral, escrita y/o	-	7	60	33

gráfica.				
Habilidad para la búsqueda de información.	-	17	63	20
Capacidad analítica y lógica.	-	17	67	16
Capacidad para aplicar conocimientos.	-	10	67	23
Conocimientos técnicos de la carrera.	-	3	63	34
Capacidad para identificación y solución de problemas.	-	20	50	30

Al obtener la opinión sobre los conocimientos y habilidades aprendidas por los egresados, podremos evaluar la eficacia y calidad de la enseñanza que se les proporcionó; hacer esto es importante pues coincidimos con Fernández (1998), en que una buena enseñanza lo será en la medida que favorezca que el egresado sea más consciente, más responsable y más capaz de intervenir, de acuerdo con sus conocimientos y fines, sobre sí mismo, sobre el entorno físico y el medio social que le rodea.

El en caso concreto que nos ocupa, se encontró que la tercera parte de los egresados (34%), afirmaron que obtuvieron abundantes **conocimiento técnicos de la carrera**, mientras que el 63% afirmó que los obtuvieron medianamente. En este mismo rubro, el 33% de los encuestados consideró que los **conocimientos amplios y actualizados de los principales enfoques de la carrera** fueron obtenidos de manera abundante, mientras que el 57% afirmó haberlos obtenido medianamente. Otro aspecto evaluado favorablemente lo fueron las **habilidades para la comunicación oral, escrita y/o gráfica**, pues la tercera parte de los egresados consideran que lograron desarrollar abundantemente esta habilidad y medianamente en el 57% de los casos. Asimismo, el 30% consideró que desarrolló abundantemente la **capacidad para identificar y solucionar problemas** y el 50% considera que logró esta capacidad medianamente.

A pesar de que los aspectos antes mencionados fueron evaluados de manera satisfactoria se encontró un aspecto al cual es necesario poner atención especial; así tenemos que el 40% de los egresados considera que el programa académico de TSUA

les brindó escasamente o en ocasiones ningún tipo de *conocimientos generales de naturaleza científica y/o humanística*.

Este dato resulta de interés y a la vez es preocupante porque encaja en lo que afirma Ruiz (2002), en el sentido de que al parecer los programas cortos de educación superior (como los de Técnico superior o Profesional Asociado) con su enfoque práctico, pervierten uno de los sentidos esenciales de la universidad: ser el espacio generador de nuevos conocimientos y pensamientos críticos, para convertirla en un mercado de saberes computarizados, donde se despoja a los estudiantes de la posibilidad de recibir una formación científica y se le niega la oportunidad de adquirir una visión del mundo que les permita trascender el destino que les ofrece la sociedad informatizada. Ante este hecho, consideramos que se debe de ejercer un equilibrio entre los conocimientos técnicos de la carrera y los conocimientos generales de naturaleza científica y humanista en el programa de TSUA, pues favorecer en gran medida el aspecto de conocimientos técnicos de la carrera así como de sus principales enfoques, equivale a limitar los objetivos de la educación a mejorar la productividad y a reducir la formación de los alumnos y colocar a éstos en la condición de máquinas.

Cabe recordar que el modelo educativo del programa de Técnico Superior tiene como objetivo lograr que el egresado conozca (saber), realice (saber hacer) y sea (ser); luego entonces, no debemos olvidar que la calidad de la educación que se imparte a un TSUA, se puede evaluar a partir de la medida en que esta facilite la adquisición integrada de las tres dimensiones de la educación: la cognitiva (conocimientos), la ético-afectiva (sentimientos, responsabilidad moral, etc.) y la técnico-afectiva (capacidad de hacer).

CUADRO 14. Modificaciones sugeridas por los egresados al plan de estudios de Técnico Superior Universitario en Administración.

ASPECTOS	Ampliar (%)	Mantener (%)	Reducir (%)
Contenidos teóricos.	13	60	27
Contenidos metodológicos.	40	60	-
Contenidos técnicos.	80	20	-

Prácticas.	97	3	-
Enseñanza de matemáticas y estadística.	33	63	4
Softwares de contabilidad y administración.	100	-	-
Visitas de inducción y específicas.	67	33	-
Otra (señale):	-	-	-

De acuerdo al grado de exigencias en sus habilidades y conocimientos para desarrollar su práctica laboral, los egresados están en condiciones de efectuar recomendaciones pertinentes a fin de mejorar el perfil profesional. En el estudio encontramos que la totalidad de los egresados recomiendan que el estudio y uso de **Softwares de contabilidad y administración** se deben ampliar; esto se explica porque actualmente la gran mayoría de las actividades administrativas en las empresas se llevan a cabo auxiliándose en éstas herramientas de cómputo y, los egresados se han enfrentado a estas exigencias. Asimismo, el 97% de los encuestados considera que es necesario ampliar la realización de **prácticas** durante la formación académica del TSUA y, el 80% afirmó que es necesario ampliar los **contenidos técnicos** en el programa de estudios y ampliar el aspecto relativo a las **visitas de inducción y específicas** (67%).

Todo lo anterior muestra la sobrevaluación que otorgan los egresados al aspecto práctico como una medida para mejorar el perfil de formación profesional; esto originado porque durante su permanencia en la universidad, los egresados no recibieron de manera completa conocimientos sobre el uso de programas específicos de la carrera y no se fomentó la realización de diversas prácticas (Velasco, 2003). Ante esta situación se puede explicar porque el 27% de los encuestados considera que es necesario reducir los **contenidos teóricos** o, mantenerlos sin efectuar ninguna modificación en el 60% de los casos.

En lo relacionado a la **enseñanza de las matemáticas y estadística**, sólo la tercera parte de los encuestados afirmó que es necesario ampliar los contenidos a fin de mejorar el perfil profesional, mientras que el 63% considera que es necesario mantenerlo sin cambio alguno y, el 4% afirmó que se deben reducir.

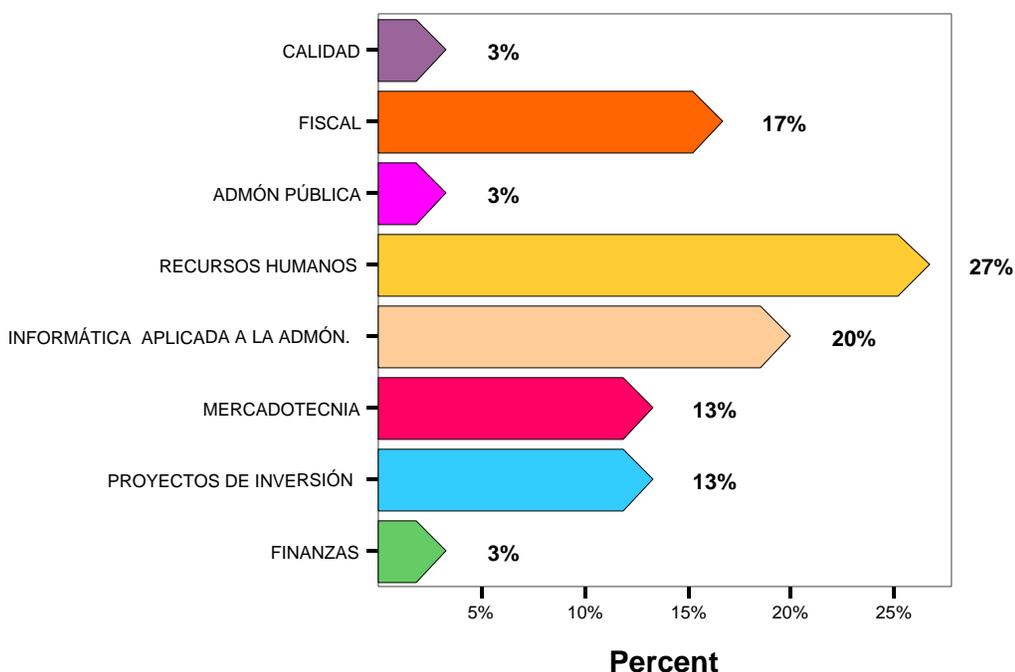
CUADRO 15. Grado de importancia en actualizar los siguientes aspectos del plan de estudios.

ASPECTOS	Nada importante (%)	Poco importante (%)	Importante (%)	Muy importante (%)
Contenidos teóricos.	-	23	63	14
Contenidos metodológicos.	-	17	67	16
Contenidos técnicos.	-	-	40	60
Prácticas.	-	-	10	90
Enseñanza de matemáticas y estadística.	-	10	43	47
Softwares de contabilidad y administración.	-	-	7	93
Visitas de inducción y específicas.	-	7	40	53
Otra (señale):	-	-	-	-

Con relación al grado de importancia en actualizar los contenidos del plan de estudios, se encontró que los aspectos que los egresados consideran que son muy importantes actualizar resultaron ser los mismos que aquellos en los cuales se recomienda ampliar a fin de mejorar el perfil profesional. Entre éstos tenemos que el 93% considera muy importante actualizar los ***Softwares de contabilidad y administración***, el 90% cree muy importante actualizar los contenidos de las ***prácticas***, el 60% afirmó que es muy importante actualizar los ***contenidos técnicos***, mientras que el 53% considera de gran importancia actualizar el aspecto relativo a las ***visitas de inducción y específicas***. Es de interés encontrar que el 23% de los egresados consideró poco importante actualizar los ***contenidos teóricos*** y el 17% opinó lo mismo con relación a los ***contenidos metodológicos***.

Se puede concluir que los aspectos que se consideran necesarios ampliar y actualizar para mejorar el perfil profesional señalan a un predominio del aspecto práctico del programa de Técnico Superior Universitario en Administración; esto proporciona suficiente evidencia para tomar medidas a fin de impulsar y mejorar el proceso de enseñanza con relación al uso de programas de cómputo, prácticas de laboratorio, de campo, uso de talleres, etc.; y vigilar la eficacia de las visitas de inducción y específicas a fin de que cumplan los objetivos académicos establecidos.

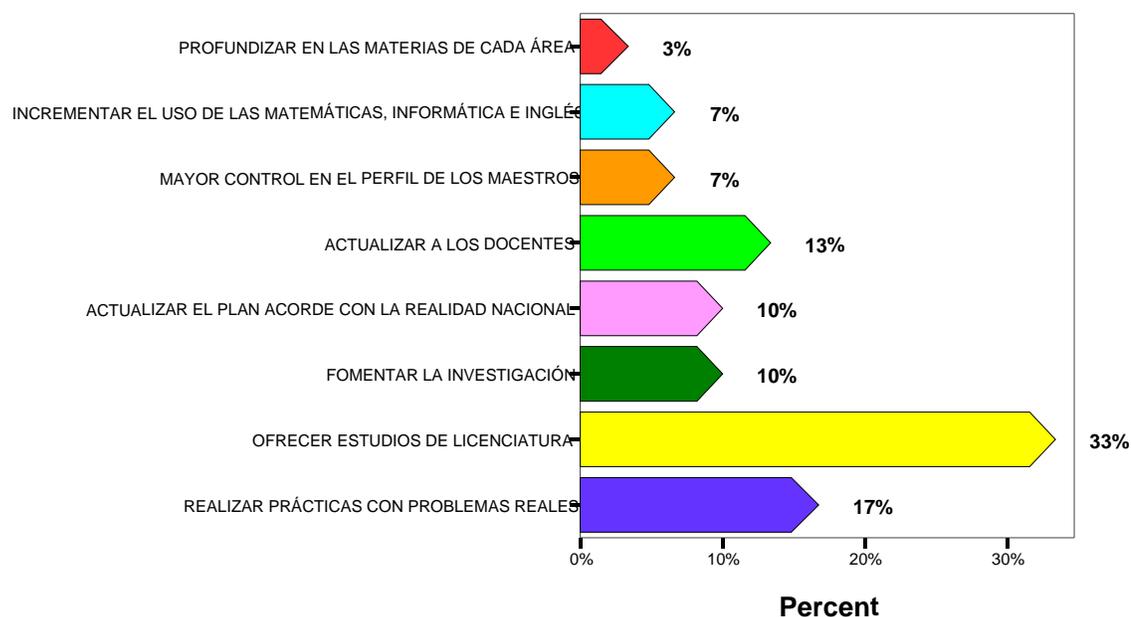
GRÁFICA 79. Área del conocimiento administrativo que es necesario profundizar y/o actualizar en el plan de estudios de TSUA.



De acuerdo al tipo de actividades que caracterizan a los puestos que ocupan actualmente los egresados, así como al sector económico al cual pertenecen las empresas en las que éstos trabajan, se obtuvo que el 27% de los egresados consideran que es necesario profundizar los conocimientos durante la formación académica del Técnico Superior Universitario en el área de **Recursos Humanos**, siendo ésta área del conocimiento administrativo el que al parecer más utilizan o aplican; así mismo, el 20% considera que es importante recibir una preparación adecuada en el campo de la **informática aplicada** a la administración (Softwares especializados). Además, considerando que la proporción más alta de los egresados labora en el sector del comercio, resulta fácil entender por que el 17% de ellos opina que se debe profundizar en el área fiscal y el 13% en mercadotecnia, al igual que en proyectos de inversión (10%).

Estos datos deben considerarse relevantes para el diseño o actualización de los planes y programas de estudio de la carrera de TSUA, pues señalan a las propias necesidades o grados de habilidades y competencias que exigen las nuevas formas y sistemas de trabajo a los egresados de TSUA. En otras palabras, esta información puede constituir lo que Díaz (2001), llama diagnóstico de necesidades cuyo objetivo es una forma de “funcionalizar” la educación a los requisitos formales del aparato productivo.

GRÁFICA 80. Propuestas para mejorar y fortalecer el plan de estudios de TSUA.



Dentro de las propuestas hechas por los egresados para mejorar y fortalecer el plan y el programa de TSUA, se encuentran las siguientes: La tercera parte de los egresados (33%), consideran que se deben ofrecer estudios de licenciatura pues cabe recordar que desde 1991, año en que se empiezan a ofrecer programas cortos de educación superior a la fecha, no se ha logrado posicionar el título de Técnico Superior Universitario en el ámbito laboral, razón por la cual, los egresados consideran que la UTCG debe ofrecer al término del nivel 5B al correspondiente al nivel 5A, lo que permitiría que los egresados después de su estadía en la empresa cursaran un año más y obtuvieran un título de Licenciatura.

Por otro lado, el 17% opinó que para mejorar el plan y programa de TSUA es necesario que se realicen prácticas con problemas reales pues esto vincula dos entidades: el mundo de la escuela y el mundo del trabajo. La tercera propuesta para mejorar según la opinión del 13% de los egresados la constituye la actualización de los docentes, consideramos que esta propuesta es razonable pues actualmente, del total de profesores que forman a los alumnos en el programa académico de TSUA, el 78% de ellos no labora en el sector productivo, lo cual no permite que los docentes trasladen experiencias reales a los alumnos, factor fundamental para lograr el objetivo de los programas cortos de educación superior, a saber, capacitar a los alumnos para que éstos dominen técnicas específicas de su disciplina y puedan resolver situaciones problemáticas en las empresas.

4.9. OPINIÓN DE LOS EGRESADOS SOBRE LA ORGANIZACIÓN ACADÉMICA E INSTITUCIONAL.

Esta unidad comprendió dos dimensiones: a) la organización académica (desempeño de la actividad docente y organización académica y administrativa de la carrera de TSUA) y, la organización institucional (servicios relacionados con la docencia: aulas, biblioteca y cómputo).

CUADRO 16. Opinión de los egresados sobre el desempeño de la actividad docente.

ASPECTOS	De 0 a 25% (%)	De 26 a 50% (%)	De 51 a 75% (%)	De 76% a 100% (%)
Conocimiento amplio de la materia.	3	23	47	27
Claridad expositiva.	3	23	60	14
Atención fuera de clases.	3	23	27	47
Pluralidad de enfoques teóricos y metodológicos.	-	13	73	14
Evaluación objetiva de los trabajos escritos y exámenes.	3	3	70	24
Motivación para acceder a nuevos conocimientos.	-	13	60	27
Motivación a la participación de estudiantes en clases.	3	17	43	36
Respeto al alumno.	-	-	27	73
Asistencia regular a clases.	7	3	40	50
Puntualidad.	-	7	60	33
Otro (especificar):	-	-	-	-

La figura del maestro y las actividades llevadas a cabo en su labor educativa, concebida ésta como un proceso personal permanente y dinámico de perfeccionamiento integral de todas las capacidades humanas, cobra fuerza como agente principal para lograr ese fin (Chavarría, 2004). Se comprende entonces que es necesario e importante evaluar el desempeño de la actividad docente, pues a través del trabajo del docente, los alumnos adquieren conocimientos significativos que les permiten contar con una formación sólida. Los aspectos que se abarcan en este cuadro, señalan a que el docente debe *saber* suficientemente a fondo el contenido de su materia y *hacer* suficientemente bien sus actividades, pero sobre todo, debe ser reflejo de los valores que desee inculcar. El buen docente debe desarrollar un perfil equilibrado entre lo que sabe, hace, tiene y es. En el estudio efectuado, encontramos dentro de las fortalezas, que el 73% de los egresados opinaron que de los docentes que les atendieron más del 76% mostraron **respeto** hacia ellos; la mitad de los egresados encuestados afirmaron que más del 76% de los docentes **asistieron de manera regular** a impartir sus clases, el 47% afirmó que más del 76% de los docentes les brindó **atención fuera de clases** para asesorías en sus trabajos o para aclarar dudas, mientras que el 36% consideró que más del 76% de los docentes los **motivaron a fin de que participaran en las clases**.

Los resultados anteriores revelan que los docentes que laboran en la Dirección de la carrera de TSUA se caracterizan por reflejar valores tales como el respeto hacia las personas, la responsabilidad, la atención personal y la motivación hacia el trabajo.

En relación a los aspectos propiamente académicos, se obtuvo que casi las tres cuartas partes de los egresados (73%), afirmaron que de un 51% a un 75% de los docentes aplicaron **pluralidad de enfoques teóricos y metodológicos** en su práctica docente; el 70% consideró que del 51% al 75% de los docentes **evaluaron de manera objetiva** los trabajos escritos y exámenes; el 60% afirmó que del 51% al 75% de sus maestros mostraron **claridad expositiva** al momento de impartir sus clases y, el 60% consideró que la proporción de los docentes que les motivaron a para **acceder a nuevos conocimientos** estuvo comprendida del 51% al 75%. A pesar de las

fortalezas encontradas, los resultados indicaron áreas de oportunidad en las cuales se debe trabajar a fin de proporcionar un mejor servicio educativo a los alumnos de TSUA. Es de interés el hecho de que sólo el 27% de los egresados afirme que más del 76% de la planta docente posee **conocimientos amplios de la materia** que imparte, el 47% afirmó que del 51% al 75% de los docentes conoce ampliamente la materia, mientras que el 26% de los encuestados, consideró que aproximadamente el 50% o menos de los docentes conoce ampliamente la materia.

Una explicación sobre esta situación encontrada se tiene en el hecho de que, un alto porcentaje del cuerpo docente que labora en la Universidad Tecnológica de la Costa Grande ha iniciado su práctica docente en la misma institución, lo que sin duda ha repercutido en la calidad del servicio educativo brindado a los alumnos debido a la improvisación de profesores (Velasco, 2003). La situación encontrada en algunos casos en la dirección de TSUA respecto a la labor docente, coincide con los comentarios de Kent (1996), en el sentido de que una alta proporción de los nuevos docentes incorporados al mercado académico son jóvenes recién egresados sin la suficiente formación de base para asumir tareas de enseñanza de nivel universitario.

CUADRO 17. Organización académica y administrativa de la carrera de TSUA.

ASPECTOS	Mala (%)	Regular (%)	Buena (%)	Muy buena (%)
Realización de foros académicos de apoyo para los cursos.	30	37	23	10
Estímulo al trabajo de investigación conjunto entre profesores y alumnos.	27	33	27	13
Orientación y conducción de los trabajos o proyectos de estadía profesional.	3	33	33	31
Atención del responsable de la carrera a las necesidades académicas de los alumnos.	3	17	57	23
Asignación de profesores al inicio del periodo lectivo.	3	17	53	27
Apoyo y orientación para la realización de la estancia.	7	20	33	40
Entrega de los programas de las materias a cursar a los alumnos.	-	23	47	30
Otro (especificar):	-	-	-	-

Dentro de los aspectos fundamentales que se deben considerar en un estudio de seguimiento de egresados, lo constituye la opinión que tienen los exalumnos sobre la

calidad en el servicio que les proporcionó la dirección de la carrera; entendidos dentro de estos servicios, los concernientes a la organización de actividades académicas y las de tipo administrativas que de manera directa o indirectamente influyeron en el proceso educativo.

En este sentido, en este estudio se encontraron las siguientes fortalezas o puntos fuertes: el 40% de los egresados mencionó que el ***apoyo y orientación que recibieron para la realización de la estadía*** fueron muy buenos, mientras que el 33% calificó este aspecto como bueno¹⁸. La ***orientación y conducción de los trabajos o proyectos de estadía*** profesional que recibieron los egresados fueron calificadas como muy buenas en el 31% de los casos y como buenas por la tercera parte de los egresados. Estos dos aspectos explican la alta tasa de titulados que ha logrado la carrera de TSUA, pues para que los alumnos se titulen se requiere concluir un reporte o memoria del trabajo realizado en la estancia profesional, mismo que como se observa, ha recibido mucho apoyo académico por parte del responsable de la carrera y de los docentes asignados como asesores para este propósito.

El tercer aspecto evaluado como muy bueno por el 30% de los egresados es el hecho de que se les hayan ***entregado los programas de las materias a cursar***, mientras que sobre este mismo aspecto el 47% lo evaluó como bueno. En cuanto al aspecto relativo a la ***asignación de profesores al inicio del periodo*** lectivo por parte del director de la carrera, el 27% de los egresados calificó este rubro como muy bueno, mientras que el 53% lo calificó como bueno.

Los cuatro aspectos analizados anteriormente, dependen para su cumplimiento de las facilidades que otorgue el director de carrera (permisos, recursos materiales diversos y otra clase de apoyos), tanto a docentes y a los alumnos. Si estos factores han sido evaluados de manera favorable, no es de extrañar que 8 de cada 10 egresados califique en una escala de buena a muy buena, la ***atención que tuvo el responsable***

¹⁸ Durante el periodo de estadía profesional realizado en una empresa del entorno, el alumno debe ser supervisado y asesorado por un docente de la carrera entre 3 o 4 veces en un lapso de cuatro meses.

de la carrera hacia sus necesidades académicas, lo que indica, desde el punto de vista de los egresados, que el desempeño del responsable de la carrera ha sido satisfactoria.

No obstante que los factores anteriores constituyen fortalezas encontradas en la evaluación, se encontraron áreas de oportunidad que es necesario atender, entre éstas tenemos que el 30% de los egresados calificaron como mala la realización de **foros académicos para apoyar los cursos**, mientras que el 37% considera este aspecto como regular. Es recomendable entonces, que se hagan esfuerzos por organizar y realizar de manera más frecuente este tipo de eventos para reforzar el aspecto teórico y los alumnos puedan vincular la teoría y la práctica. Otro aspecto que necesita atenderse es el **trabajo de investigación conjunto entre profesores y alumnos**, pues el 27% de los encuestados calificó este aspecto como malo y la tercera parte apenas lo evaluó como regular. En este sentido, a pesar de que en los modelos educativos de los programas cortos de educación superior no se privilegia la investigación entre su plantilla de docentes, es necesario que éstos se esfuercen en fomentar la investigación científica entre los alumnos¹⁹.

CUADRO 18. Opinión de los egresados de TSUA sobre la organización institucional.

ASPECTOS	Mala (%)	Regular (%)	Buena (%)	Muy buena (%)
Atención a las solicitudes de documentación y registro de los alumnos.	17	27	50	6
Disponibilidad del material bibliográfico y hemerográfico.	7	57	30	6
Atención del personal encargado de la biblioteca.	-	10	43	47
Acceso a los servicios de cómputo.	3	23	47	27
Disponibilidad de material didáctico.	3	43	43	11
Equipamiento de aulas.	-	13	47	40
Equipamiento de laboratorios, talleres, etc.	3	27	43	27
Existencia de espacios para desarrollar sus actividades de estudio.	-	33	53	14
Limpieza de salones.	-	10	53	37
Limpieza de sanitarios.	7	17	40	36
Limpieza de laboratorios.	7	3	37	53

¹⁹ Según la CGUT, la investigación aplicada no es un fin del modelo de las UT´s; sin embargo, desde el punto de vista de servicios hacia la industria, se realizan algunas investigaciones que han fortalecido el aprendizaje práctico de los alumnos.

La eficacia de un programa académico está condicionada por el apoyo otorgado de otras áreas de la institución educativa, por lo tanto resulta útil conocer la opinión de los egresados sobre la eficacia de la organización institucional. En el caso concreto que nos ocupa, los aspectos evaluados de manera satisfactoria fueron los relativos a la ***limpieza de laboratorios y salones de clases***, pues en ambos casos el 90% de los egresados calificaron este aspecto en una escala de buena a muy buena, mientras que el 76% consideró que la ***limpieza de los sanitarios*** fue desde buena hasta muy buena.

En cuanto al aspecto relativo a la ***atención del personal encargado de la biblioteca***, nueve de cada diez egresados consideró que la atención brindada fue de buena a muy buena y; en cuanto al ***equipamiento de aulas***, el 87% opinaron que éste fue bueno o muy bueno. En resumen, se observa que los servicios institucionales que más contribuyeron al bienestar y satisfacción de los egresados fueron el área de servicios generales (intendencia) y la atención brindada por el personal que atiende el centro de información (biblioteca).

No obstante lo anterior, se obtuvo que el aspecto referente al ***grado de atención a las solicitudes de documentación y registro de los alumnos*** fue el menos favorecido pues el 17% de los encuestados afirmó que dicha atención fue mala y/o regular en el 27% de los casos. Se concluye entonces que las áreas responsables de estas funciones (departamento de servicios escolares, finanzas, vinculación, prácticas y estadías, entre otros) no han contribuido de manera significativa en lograr que los egresados tengan una opinión favorable sobre la organización institucional.

Otro punto débil encontrado en este estudio fue la ***disponibilidad del material bibliográfico y hemerográfico***, pues las dos terceras partes (64%) de los egresados calificaron este aspecto en una escala de regular a mala. Esta situación se explica debido a que a la fecha no existe en la biblioteca una cantidad de volúmenes y títulos

suficientes para satisfacer la demanda de consulta interna o préstamos a domicilio a los alumnos de la Universidad en cuestión.

En relación con el aspecto de ***disponibilidad de material didáctico***, los egresados lo evaluaron como malo en el 3% de los casos y como regular por el 43% de ellos. Estos resultados se pueden atribuir al hecho de que la institución y por ende, la dirección de TSUA, en muchas ocasiones se encuentran limitadas en sentido económico para proveer del suficiente material didáctico a los alumnos y docentes.

Una vez concluido el análisis e interpretación de la información obtenida a través de los cuestionarios aplicados a los egresados, se llegaron a las siguientes conclusiones y recomendaciones, mismas que se presentan en el siguiente apartado.

**CONCLUSIONES
Y
RECOMENDACIONES**

CONCLUSIONES.

Una vez finalizado el proceso de análisis e interpretación de la información que se efectuó en el capítulo anterior, se estuvo en condiciones de dar respuesta a las preguntas de investigación que se plantearon al inicio del presente trabajo; así mismo, con la finalidad de sustentar las respuestas a dichas interrogantes y de mostrar los diversos cambios que han sufrido algunas variables con sus dimensiones respectivas a través del tiempo, a continuación se muestran unos cuadros en los cuales se efectúa una comparación entre generaciones para lo cual se destacan algunas situaciones que prevalecieron en tres momentos: en el empleo que tuvieron los egresados durante el último año de estudios, el primer empleo obtenido inmediatamente después de los estudios de TSUA y el empleo que tienen actualmente.

Cuadro 19. Análisis comparativo por generación de algunas dimensiones estudiadas en los egresados de Técnico Superior Universitario en Administración.

VARIABLES	1º GENERACIÓN	2º GENERACIÓN	3º GENERACIÓN	4º GENERACIÓN
Género	<ul style="list-style-type: none"> • Masculino: 43% • Femenino: 57% 	<ul style="list-style-type: none"> • Masculino: 56% • Femenino: 44% 	<ul style="list-style-type: none"> • Masculino: 83% • Femenino: 17% 	<ul style="list-style-type: none"> • Masculino: 75% • Femenino: 25%
Sostenimiento económico	<ul style="list-style-type: none"> • Por padres: 57% • Trabajó: 29% • Otros familiares: 14% 	<ul style="list-style-type: none"> • Por padres: 78% • Otros familiares: 11% • Becas: 11% 	<ul style="list-style-type: none"> • Por padres: 33% • Trabajó: 33% • Becas: 17% • Otros medios: 17% 	<ul style="list-style-type: none"> • Por padres: 74% • Otros familiares: 13% • Otros medios: 13%
Situación académica (Titulado)	<ul style="list-style-type: none"> • Si: 100% 	<ul style="list-style-type: none"> • Si: 78% • No: 22% 	<ul style="list-style-type: none"> • Si: 100% 	<ul style="list-style-type: none"> • Si: 57% • No: 43%
Continuidad de estudios	<ul style="list-style-type: none"> • Si: 14% • No: 86% 	<ul style="list-style-type: none"> • Si: 22% • No: 78% 	<ul style="list-style-type: none"> • Si: 33% • No: 67% 	<ul style="list-style-type: none"> • Si: 63% • No: 37%
Tipo de estudios	<ul style="list-style-type: none"> • Licenciatura: 100% 	<ul style="list-style-type: none"> • Licenciatura: 50% • Maestría: 50% 	<ul style="list-style-type: none"> • Licenciatura: 100% 	<ul style="list-style-type: none"> • Licenciatura: 100%
Tipo de institución	<ul style="list-style-type: none"> • Pública: 100% 	<ul style="list-style-type: none"> • Privada: 100% 	<ul style="list-style-type: none"> • Pública: 100% 	<ul style="list-style-type: none"> • Pública: 80% • Privada: 20%
Conclusión de estudios	<ul style="list-style-type: none"> • Si: 100% 	<ul style="list-style-type: none"> • Si: 100% 	<ul style="list-style-type: none"> • Si: 100% 	<ul style="list-style-type: none"> • Si: 60% • No: 40%
Obtención del grado	<ul style="list-style-type: none"> • Si: 100% 	<ul style="list-style-type: none"> • No: 100% 	<ul style="list-style-type: none"> • Si: 50% • No: 50% 	<ul style="list-style-type: none"> • No: 100%
Trabajo en el último año de estudios	<ul style="list-style-type: none"> • Si: 57% • No: 43% 	<ul style="list-style-type: none"> • Si: 11% • No: 89% 	<ul style="list-style-type: none"> • Si: 14% • No: 86% 	<ul style="list-style-type: none"> • Si: 14% • No: 86%
Tiempo transcurrido para conseguir primer empleo	<ul style="list-style-type: none"> • < de 6 meses: 40% 	<ul style="list-style-type: none"> • < de 6 meses: 45% • 6 meses a 1 año: 33% • De 1 a 2 años: 22% 	<ul style="list-style-type: none"> • < de 6 meses: 67% • De 1 a 2 años: 17% 	<ul style="list-style-type: none"> • < de 6 meses: 75% • 6 meses a 1 año: 13%
Dificultad para conseguir el primer empleo	<ul style="list-style-type: none"> • Escasa experiencia: 100% 	<ul style="list-style-type: none"> • Escasa experiencia: 50% • Carrera poco conocida: 25% • Ofertas de trabajo poco atractivas: 25% 	<ul style="list-style-type: none"> • Escasa experiencia: 34% • Ofertas de trabajo poco atractivas: 33% • Otras: 33% 	<ul style="list-style-type: none"> • Ofertas de trabajo poco atractivas: 100%

Medio para conseguir el primer empleo	<ul style="list-style-type: none"> Recomendación de un amigo o familiar: 100% 	<ul style="list-style-type: none"> Recomendación de un amigo o familiar: 78% Otros: 22% 	<ul style="list-style-type: none"> Recomendación de un amigo o familiar: 33% Integración a negocio familiar: 34% Creación de negocio o despacho: 33% 	<ul style="list-style-type: none"> Recomendación de un amigo o familiar: 40% Otros: 40% Invitación expresa de una empresa: 20%
Requisitos para conseguir el primer empleo	<ul style="list-style-type: none"> Título de TSUA: 50% Aprobar examen de selección: 50% 	<ul style="list-style-type: none"> Título de TSUA: 12% Aprobar examen de selección: 44% Pasar entrevista: 44% 	<ul style="list-style-type: none"> Título de TSUA: 25% Pasar entrevista: 50% Otro: 25% 	<ul style="list-style-type: none"> Título de TSUA: 29% Aprobar examen de selección: 14% Pasar entrevista: 57%
Situación en el primer empleo	<ul style="list-style-type: none"> Empleado: 100% 	<ul style="list-style-type: none"> Empleado: 88% Propietario: 12% 	<ul style="list-style-type: none"> Empleado: 66% Propietario: 17% Trabajador independiente: 17% 	<ul style="list-style-type: none"> Empleado: 100%
Nivel de ocupación actual	<ul style="list-style-type: none"> Si: 86% No: 14% 	<ul style="list-style-type: none"> Si: 89% No: 11% 	<ul style="list-style-type: none"> Si: 83% No: 17% 	<ul style="list-style-type: none"> Si: 62% No: 38%
Razones para estudiar TSUA en la UTCC	<ul style="list-style-type: none"> Cercanía geográfica a domicilio: 57% Costo de inscripción y cuotas: 14% Consejo de familiares y amigos: 29% 	<ul style="list-style-type: none"> Cercanía geográfica a domicilio: 22% Costo de inscripción y cuotas: 33% Facilidad de ingreso: 33% Prestigio de la UTCC: 12% 	<ul style="list-style-type: none"> Cercanía geográfica a domicilio: 33% Costo de inscripción y cuotas: 50% Facilidad de ingreso: 17% 	<ul style="list-style-type: none"> Cercanía geográfica a domicilio: 25% Costo de inscripción y cuotas: 25% Prestigio de la UTCC: 25% Fecha de ingreso: 12% Otras: 13%
Se volvería a inscribir en la misma escuela	<ul style="list-style-type: none"> Si: 86% No: 14% 	<ul style="list-style-type: none"> Si: 78% No: 22% 	<ul style="list-style-type: none"> Si: 67% No: 33% 	<ul style="list-style-type: none"> Si: 75% No: 25%

Cuadro 20. Comparación del grado de coincidencia de los trabajos efectuados con los estudios de Técnico Superior Universitario en Administración.

GENERACIÓN	COINCIDENCIA DEL TRABAJO CON LOS ESTUDIOS DE TSUA.		
	Trabajo durante el último año de estudios de TSUA.	Primer empleo posterior a los estudios de TSUA	Empleo actual
Primera	<ul style="list-style-type: none"> Nula: 25% Baja: 25% Total: 50% 	<ul style="list-style-type: none"> Nula: 20% Baja: 20% Mediana: 40% Total: 20% 	<ul style="list-style-type: none"> Nula: 17% Mediana: 66% Total: 17%
Segunda	<ul style="list-style-type: none"> Nula: 100% 	<ul style="list-style-type: none"> Nula: 12% Baja: 25% Mediana: 63% 	<ul style="list-style-type: none"> Nula: 25% Baja: 25% Mediana: 25% Total: 25%
Tercera	<ul style="list-style-type: none"> Mediana: 100% 	<ul style="list-style-type: none"> Baja: 67% Mediana: 33% 	<ul style="list-style-type: none"> Baja: 20% Mediana: 40% Total: 40%
Cuarta	<ul style="list-style-type: none"> Nula: 100% 	<ul style="list-style-type: none"> Baja: 42% Mediana: 29% Total: 29% 	<ul style="list-style-type: none"> Baja: 20% Mediana: 40% Total: 40%

Cuadro 21. Comparación del tipo de contratación en los trabajos efectuados por los egresados de Técnico Superior Universitario en Administración.

GENERACIÓN	TIPO DE CONTRATACIÓN OBTENIDA	
	Primer empleo posterior a los estudios de TSUA	Empleo actual
Primera	<ul style="list-style-type: none"> • Por tiempo determinado: 100% 	<ul style="list-style-type: none"> • Por tiempo determinado: 66% • Por tiempo indeterminado: 34%
Segunda	<ul style="list-style-type: none"> • Por tiempo determinado: 63% • Por tiempo indeterminado: 37% 	<ul style="list-style-type: none"> • Por tiempo determinado: 12% • Por tiempo indeterminado: 88%
Tercera	<ul style="list-style-type: none"> • Por tiempo determinado: 50% • Por tiempo indeterminado: 50% 	<ul style="list-style-type: none"> • Por tiempo indeterminado: 100%
Cuarta	<ul style="list-style-type: none"> • Por tiempo determinado: 57% • Por tiempo indeterminado: 43% 	<ul style="list-style-type: none"> • Por tiempo determinado: 60% • Por tiempo indeterminado: 20% • Por obra determinada: 20%

Cuadro 22. Comparación del tamaño de la empresa en la que consiguieron trabajo los egresados de Técnico Superior Universitario en Administración.

GENERACIÓN	TAMAÑO DE LA EMPRESA	
	Primer empleo posterior a los estudios de TSUA	Empleo actual
Primera	<ul style="list-style-type: none"> • Micro: 40% • Pequeña: 60% 	<ul style="list-style-type: none"> • Micro: 16% • Pequeña: 52% • Mediana: 16% • Grande: 16%
Segunda	<ul style="list-style-type: none"> • Micro: 12% • Pequeña: 64% • Mediana: 12% • Grande: 12% 	<ul style="list-style-type: none"> • Micro: 25% • Pequeña: 63% • Mediana: 12%
Tercera	<ul style="list-style-type: none"> • Micro: 67% • Pequeña: 16% • Grande: 17% 	<ul style="list-style-type: none"> • Micro: 20% • Pequeña: 20% • Mediana: 40% • Grande: 20%
Cuarta	<ul style="list-style-type: none"> • Micro: 29% • Pequeña: 14% • Grande: 57% 	<ul style="list-style-type: none"> • Pequeña: 20% • Mediana: 80%

Cuadro 23. Comparación del sector económico de la empresa en la que consiguieron trabajo los egresados de Técnico Superior Universitario en Administración.

GENERACIÓN	SECTOR ECONÓMICO	
	Primer empleo posterior a los estudios de TSUA	Empleo actual
Primera	<ul style="list-style-type: none"> • Comercio: 40% • Educación: 40% • Otro: 20% 	<ul style="list-style-type: none"> • Comercio: 17% • Educación: 66% • Servicios bancarios: 17%
Segunda	<ul style="list-style-type: none"> • Comercio: 36% • Industria de la construcción: 13% 	<ul style="list-style-type: none"> • Comercio: 49% • Industria de la construcción: 13%

	<ul style="list-style-type: none"> • Industria extractiva: 13% • Servicios de salud: 13% • Servicios de gobierno: 25% 	<ul style="list-style-type: none"> • Educación: 38%
Tercera	<ul style="list-style-type: none"> • Comercio: 17% • Transporte/comunicaciones: 17% • Servicios profesionales: 17% • Servicios de gobierno: 17% • Otro: 32% 	<ul style="list-style-type: none"> • Comercio: 40% • Transporte/comunicaciones: 20% • Educación: 20% • Otro: 20%
Cuarta	<ul style="list-style-type: none"> • Comercio: 44% • Educación: 12% • Otro: 44% 	<ul style="list-style-type: none"> • Comercio: 20% • Educación: 20% • Otro: 60%

Cuadro 24. Comparación del tipo de puesto que ocuparon en su trabajo los egresados de Técnico Superior Universitario en Administración.

GENERACIÓN	TIPO DE PUESTO	
	Primer empleo posterior a los estudios de TSUA	Empleo actual
Primera	<ul style="list-style-type: none"> • Vendedor en establecimiento: 20% • Auxiliar administrativo: 40% • Otro: 40% 	<ul style="list-style-type: none"> • Jefe de oficina: 17% • Ejecutivo de cuenta: 17% • Empleado profesional: 17% • Asistente: 17% • Otro: 32%
Segunda	<ul style="list-style-type: none"> • Supervisor: 13% • Auxiliar administrativo: 74% • Asistente: 13% 	<ul style="list-style-type: none"> • Gerente: 13% • Supervisor: 13% • Analista especializado: 13% • Empleado profesional: 24% • Vendedor en establecimiento: 13% • Otro: 24%
Tercera	<ul style="list-style-type: none"> • Gerente: 18% • Supervisor: 18% • Ayudante general: 16% • Por cuenta propia, no profesional: 16% • Auxiliar administrativo: 16% • Otro: 16% 	<ul style="list-style-type: none"> • Subgerente: 20% • Jefe de departamento: 20% • Empleado profesional: 20% • Vendedor en establecimiento: 20% • Otro: 20%
Cuarta	<ul style="list-style-type: none"> • Jefe de oficina: 15% • Auxiliar administrativo: 70% • Otro: 15% 	<ul style="list-style-type: none"> • Jefe de oficina: 40% • Auxiliar administrativo: 20% • Analista especializado: 20% • Empleado no profesional: 20%

Cuadro 25. Comparación del ingreso obtenido en el primer empleo y el empleo actual por los egresados de Técnico Superior Universitario en Administración.

GENERACIÓN	MEJORÍA ENTRE SALARIO DEL PRIMER EMPLEO Y EL EMPLEO ACTUAL	
	Hombres	Mujeres
	• Mejoró: 61%	• Mejoró: 40%

Primera	<ul style="list-style-type: none"> •Esta igual: 39% 	<ul style="list-style-type: none"> •Esta igual: 60%
Segunda	<ul style="list-style-type: none"> •Mejoró: 53% •Esta igual: 47% 	<ul style="list-style-type: none"> •Mejoró: 100%
Tercera	<ul style="list-style-type: none"> •Mejoró: 43% •Esta igual: 57% 	<ul style="list-style-type: none"> •Mejoró: 100%
Cuarta	<ul style="list-style-type: none"> •Mejoró: 43% •Esta igual: 57% 	<ul style="list-style-type: none"> •Esta igual: 100%

Las conclusiones del Estudio de Seguimiento de Egresados se presentan a continuación.

En cuanto a los *rasgos personales de los egresados* de Técnico Superior Universitario en Administración, se encontró que en su mayoría está integrado por miembros de sexo masculino (63%), las dos terceras partes de los egresados son solteros, el 30% están casados y su edad promedio está comprendida entre 23.57 a 25.96 años.

Con relación a los *antecedentes sociofamiliares* de los egresados, se encontró que ocho de cada diez han tenido acceso por primera vez en su familia a la educación superior; nueve de cada diez de los tutores se dedican a actividades agrícolas (campesinos), obreros independientes o empleados no profesionales, mismos que no laboran de manera formal en una empresa del entorno. El número promedio de elementos que integran la familia del egresado es de 5 personas, cuyas necesidades tuvieron que ser cubiertas con un ingreso mensual promedio de \$ 5,200.00.; no obstante lo anterior, ocho de cada diez de los encuestados afirman haberse sostenido en la carrera con la ayuda económica de sus padres o familiares. El 93% de los egresados vive(ió) en casa propia, contando con los recursos básicos. Ante estos datos referentes a las condiciones sociofamiliares, se concluye que la Universidad Tecnológica de la Costa Grande a través de sus programas cortos de educación superior, representa la opción que ofrece a los estudiantes más desprotegidos, posibilidades reales de mejorar en términos personales y profesionales, pues de no ofrecerse estos programas, hubiese sido difícil que los egresados estudiaran programas de licenciatura.

En la **trayectoria educativa** de los egresados de TSUA se observa que ésta ha estado estrechamente relacionada con el aspecto sociofamiliar, pues el 94% de los egresados procede de un bachillerato cursado en una institución pública, misma que se caracteriza por ser de formación tradicional ya que sólo el 26% cursó un bachillerato tecnológico. El promedio académico obtenido en el bachillerato fue de 83.7% en comparación con el promedio obtenido en el programa de TSUA, que alcanzó un total de 85.6 %. Al efectuar la comparación entre los dos promedios se encontró una correlación a través del Coeficiente de Pearson de 0.739, lo que indica que al parecer los estudios de bachillerato ejercen una influencia fuerte en los resultados académicos obtenidos en el programa de Técnico Superior Universitario. En cuanto a la situación académica actual, se encontró que ocho de cada diez de los egresados han obtenido su título y cédula profesional correspondiente, mientras que aquellos que no lo han obtenido afirmaron que ha sido por falta de tiempo o por falta de recursos económicos. Es de interés el hecho de que un alto porcentaje de los egresados han tomado la decisión de alcanzar los estudios de licenciatura (33%), de éstos, el 91% estudia una licenciatura y el 9% restante, cursa un posgrado; lo anterior es resultado del grado de exigencia en los requisitos académicos que tienen los egresados de TSUA, a fin de ocupar puestos de mayor jerarquía y mejorar sus condiciones laborales, sin embargo, de continuar esta situación, se considera que resultará difícil posicionar el título de Técnico Superior Universitario en la sociedad, pues ha medida que los egresados continúan su formación académica y alcanzan el grado de licenciatura pierden su identidad como Técnicos Superiores Universitarios. Así pues, se tiene actualmente que el 70% de los egresados continúan su formación en instituciones pública y el 30% en instituciones privadas; el 82% ha concluido los estudios de licenciatura y el 18 ha obtenido el grado respectivo.

En cuanto al **ritmo de incorporación al mercado laboral** de los egresados de TSUA, se encontró que el 23% de ellos trabajó mientras cursaba sus estudios, de éstos, el 57% efectuaban actividades que no guardaban ninguna relación o tenían baja coincidencia con los estudios que cursaban. Al término del programa de Técnico

Superior Universitario la tercera parte de los egresados tuvieron empleo, mientras que el 53% lo consiguió en menos de seis meses, en la mayoría de las ocasiones a través de recomendaciones de amigos o familiares (40%) o a través de las relaciones hechas en la estancia y estadia (13%); siendo la escasa experiencia laboral o las ofertas de trabajo poco atractivas las principales dificultades para conseguir empleo. Así mismos, los requisitos de mayor importancia para conseguir empleo fueron pasar una entrevista formal (33%) y aprobar un examen de selección (20%), mientras que el factor de mayor importancia para conseguir empleo fue la coincidencia de la carrera con las necesidades de la empresa. En resumen, se puede concluir que existe una mejoría significativa entre la situación laboral alcanzado después de concluir los estudios de TSUA.

Se concluye que a medida que pasa el tiempo la ***ubicación y situación laboral*** del egresado de TSUA ha mejorado considerablemente, así tenemos que en el primer empleo sólo el 3% éstos ocuparon puestos de mandos medios en comparación con el 26% que lo hacen actualmente. Por otro lado, la estabilidad laboral también se ha modificado favorablemente a través del tiempo, pues al inicio de su vida profesional sólo tres de cada diez lograron un contrato por tiempo indeterminado incrementándose a cinco de cada diez en la actualidad. De igual manera, el nivel salarial ha pasado de I a III salarios mínimos generales mensuales al inicio de su vida profesional al actual que es de por lo menos IV SMG. En relación con el grado de coincidencia entre el empleo y los estudios de TSUA, se encontró una mejoría notable ya que en su primer empleo el 10% de los egresados desarrolló un trabajo que guardaba una total coincidencia con sus estudios de TSUA, incrementándose esta proporción al 23% actualmente. En resumen, más de la mitad de los egresados consideran que su empleo actual ha mejorado en relación con el primer empleo que consiguió y el 50% afirma lo mismo de su salario actual en comparación con el que recibió en su primer empleo.

En cuanto al ***grado de satisfacción de los egresados con relación a la institución, carrera y su situación laboral***, se concluye sobre la base de los

resultados obtenidos que casi las dos terceras partes eligieron a la Universidad Tecnológica de la Costa Grande como su primer opción para cursar estudios de nivel superior, aunque en la mayoría de los casos esta decisión fue influida por aspectos tales como la cercanía geográfica de la escuela al domicilio del egresado, el bajo costo de inscripciones y cuotas y, a la facilidad de ingreso; ante estos resultados se encontró que casi las tres cuartas partes de los egresados afirmaron que volverían a inscribirse en la misma institución pues ésta les ha proporcionado las bases para desarrollarse en el campo laboral y continuar preparándose. Así mismo, se encontró que la mitad de los egresados eligió la carrera de TSUA por la duración de los estudios y por su facilidad de ingreso, mientras que nueve de cada diez afirman que volverían a estudiar dicha carrera. Estos resultados son producto del grado de satisfacción de los egresados por la carrera cursada, pues a través de ésta han obtenido un empleo y un sueldo que les ha servido de base para el logro de mayores capacidades en un contexto de marcadas diferencias educativas, sociales, económicas y culturales. No obstante lo anterior, se encontraron áreas de oportunidad en las que se debe trabajar pues los egresados no están del todo satisfechos, entre éstas tenemos: el nivel salarial, el reconocimiento profesional, la posición jerárquica y la puesta en práctica de los conocimientos adquiridos en los estudios de Técnico Superior Universitario en Administración.

Con relación al grado de ***desempeño profesional y las exigencias que enfrentan los egresados*** de TSUA, se encontró que a medida que éstos permanecen más tiempo trabajando en una empresa, las actividades que desarrollan tienden más a caracterizarse por ser de tipo administrativa y, por lo tanto son más acordes a su perfil profesional; lo anterior ocasiona que un alto porcentaje de egresados considere que su trabajo actual tiene un mayor grado de coincidencia con sus estudios de Técnico Superior Universitario. Dentro de las exigencias más frecuentes a las que se enfrentan los egresados, prevalecen las de tipo formativo tales como: alto grado de puntualidad/formalidad en su trabajo, buena presentación, alto grado de exigencia en el uso de habilidades para la comunicación oral, escrita y gráfica, así como mucha exigencia para aplicar habilidades para las relaciones públicas.

En lo relativo a la ***opinión de los egresados respecto a la formación profesional recibida***, se concluye que éstos consideran que la carrera de TSUA les ayudó mucho para que pudieran trabajar en diversos sectores económicos y en todo tipo de empresas; se observa que en el caso particular de los egresados de TSUA de la Universidad Tecnológica de la Costa Grande ha tenido una gran aplicabilidad la teoría del capital humano, pues al pertenecer los egresados a niveles socioeconómicos más desprotegidos, lo que han invertido en su formación académica les ha brindado la oportunidad para acceder a mejores niveles de vida. Según opinión de los egresados, se ha privilegiado la formación teórica en la formación académica descuidando el aspecto práctico que resulta importante para que puedan enfrentar y resolver problemáticas que se presenten en su ejercicio profesional. Así mismo, podemos concluir que la formación recibida como TSU ha contribuido escasamente a la adquisición de conocimientos generales de naturaleza científica y/o humanista y que además, es necesario ampliar y actualizar el estudio, contenido y uso de Softwares de contabilidad y administración así como el aspecto relativo a las prácticas de laboratorio y de las visitas de inducción y específicas. Cabe agregar que es necesario fortalecer el programa académico, profundizando los conocimientos en las áreas de Recursos Humanos y en el campo de la informática aplicada a la administración.

La información obtenida en el presente estudio nos muestra que los egresados tienen una opinión favorable acerca de ***la organización académica de la carrera*** de Técnico Superior Universitario en Administración, una alta proporción de egresados afirman que los docentes que los atendieron mostraron respeto hacia ellos, que asistieron de manera regular a impartir las clases, que les brindaron atención fuera de clases mediante asesorías, que los evaluaron de manera objetiva y que mostraron claridad expositiva en el desarrollo de sus temas; así mismo, el apoyo y orientación que recibieron los egresados para la realización de la estadía y, la orientación y conducción de los trabajos o proyectos de estadía fueron evaluados desde buenas a muy buenas, esto debido al apoyo académico por parte del responsable de la carrera y de los

docentes asignados como asesores para éste propósito. No obstante lo anterior, una gran proporción de egresados afirma que los docentes no poseen conocimientos amplios de la materia que imparte, esto quizás debido a que un alto porcentaje del cuerpo docente de la UTCG ha iniciado su práctica docente en la misma institución, lo que ha repercutido en la calidad del servicio educativo brindado a los alumnos debido a la improvisación de profesores. En esta misma temática, los egresados califican como mala la realización de foros académicos para apoyar los cursos y que además, es escaso o nulo el trabajo de investigación conjunta entre profesores y alumnos por lo que resulta necesario fomentar la investigación científica entre los alumnos. En lo referente a la eficacia de la **organización institucional**, se encontró que los servicios institucionales que más contribuyeron al bienestar y satisfacción de los egresados, fueron el área de servicios generales (intendencia) y, la atención prestada por el personal responsable de la biblioteca; mientras que las áreas que no han contribuido para que los egresados tengan buena opinión sobre la organización institucional debido a la mala atención que brindan son el departamento de Servicios Escolares, Dirección de Finanzas, Dirección de Vinculación, Departamento de Prácticas y Estadías, entre otras.

RECOMENDACIONES.

1. Es necesario impulsar un mejor desempeño del área responsable de la bolsa de trabajo en la institución, pues el estudio reveló que ninguno de los egresados de las cuatro generaciones estudiadas han conseguido empleo a través de éste medio, por lo cual se entiende que dicha área no ha desempeñado un papel significativo en la colocación de los egresados en el campo laboral.
2. A fin de incrementar la tasa de titulación de los egresados de TSUA, se recomienda ampliar las fechas de titulación y permitir que el egresado pueda presentar su examen profesional en cualquier fecha del periodo escolar y no limitarlo a periodos específicos.

3. Se recomienda que exista en el proceso de enseñanza aprendizaje un equilibrio entre la enseñanza teórica y la enseñanza práctica, pues esto representa una verdadera vinculación entre el mundo del aula y del trabajo traduciéndose en un mejor desarrollo de habilidades y destrezas en los estudiantes.
4. Así mismo, se debe ejercer un equilibrio entre los conocimientos técnicos de la carrera y los conocimientos generales de naturaleza científica y humanista, esto con la finalidad de que los egresados puedan generar nuevos conocimientos, pensamientos críticos y sobre todo puedan adquirir una visión del mundo que les permita trascender los caminos que les ofrece la sociedad informatizada.
5. Es importante impulsar durante la formación del alumno de TSUA, la realización de foros, conferencias, talleres, etc; en los cuales participen personal del sector empresarial, esto con la finalidad de los alumnos puedan enriquecer los conocimientos teóricos recibidos en el aula.
6. Es de gran importancia actualizar y equipar el laboratorio de desarrollo de habilidades administrativas con los Softwares de contabilidad y administración que se están utilizando en las empresas del entorno; esto con la finalidad de que los alumnos desarrollen habilidades y capacidades que les permitan acceder a las diversas oportunidades de empleo que se les presenten.
7. A fin de responder al modelo educativo de los programas de Técnico Superior Universitario, es necesario que los docentes estén actualizados en las diversas técnicas y métodos de trabajo que se aplican en las empresas. Para lograr lo anterior, se recomienda que los docentes de tiempo completo que laboran en la dirección de la carrera de TSUA, efectúen residencias académicas en las diversas áreas administrativas de las empresas del entorno a fin de que puedan trasladar a las aulas, conocimientos actuales y situaciones reales del ámbito laboral.

8. Es recomendable que los docentes de tiempo completo efectúen investigaciones en las diversas áreas del campo administrativo, en las cuales se involucren a los alumnos para fortalecer su formación académica.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

1. Alvarado Rodríguez, María. (1993). *El seguimiento de egresados de estudios profesionales*. Serie: Sobre la Universidad No. 11. México. CISE, UNAM.
2. Alanís Huerta, Antonio. (2001). *El saber hacer en la profesión docente*. México. Trillas.
3. ANUIES. (1998). *Esquema básico para estudios de egresados*. Serie: Investigaciones. Colección: Biblioteca de Educación Superior. México. ANUIES.
4. Arnaz, José A. (1981). *La Planeación Curricular. Cursos básicos para formación de Profesores*. México. Trillas.
5. Arredondo V. A. (1981). *DIDAC*. México. Universidad Iberoamericana. Centro de Didáctica.
6. BANCO MUNDIAL. (1995). "Prioridades y estrategias para la educación. Examen del Banco Mundial", En *Disyuntiva Actual de la Educación Superior*. México. Documentos: UNAM-PRAXIS.
7. Baena Paz, Guillermina. (1994). *Calidad total en la educación superior*. México. Marc ediciones–Universidad Latinoamericana.
8. Barrón Tirado, María Concepción. *et al.* (2003). "Los Estudios de Seguimiento de Egresados en el periodo 1992-2002", en *Educación, Trabajo, Ciencia y Tecnología. México*. Consejo Mexicano de Investigación Educativa/CESU
9. Beneitone Pablo, *et al.* (2007). *Reflexiones y perspectivas de la Educación Superior en América Latina. Informe final–Proyecto Tuning–América Latina 2004-2007*. España. Universidad de Deusto.
10. Benedito Vicenc, Ferrer Virginia y Ferreres Vicent (1995). *La formación universitaria a debate*. España. Universidad de Barcelona.
11. Casarini, M. (1999). *Teoría y diseño curricular*. México. Trillas.
12. Cerdá Michel Alma Dea, Gloria. (1981). *Estructuración del perfil profesional. Consideraciones teóricas y metodológicas*. Tesina. UNAM, Facultad de Filosofía y Letras, Colegio de Pedagogía, México.
13. CGUT. (2000). *Universidades Tecnológicas: Mandos medios para la industria*. Coordinación General de Universidades Tecnológicas-Secretaría de Educación Pública. México. Noriega Editores.

14. CGUT. (2009). Técnico Superior Universitario en Administración. Perfil profesional. En: <http://cgut.sep.gob.mx/Planes%20de%20estudios/administra.htm>
15. Chavarría Olarte, Marcela. (2004). *Educación en un mundo globalizado. Retos y tendencias del proceso educativo*. México. Trillas.
16. De Alba, Alicia. (1997). *El currículum universitario. De cara al nuevo milenio*. UNAM, CESU. México. Plaza y Valdés.
17. Díaz Barriga, Ángel. (1995). *Empleadores de Universitarios: Un estudio de sus opiniones*. México. CESU. UNAM. Grupo Editorial Miguel Ángel Porrúa.
18. Díaz Barriga, Ángel. (2001). *Ensayos sobre la problemática curricular*. México. Trillas.
19. Esquivel Larrondo, Juan E. (1995). *La universidad, hoy y mañana: perspectivas latinoamericanas*. México. UNAM. CESU. ANUIES.
20. Fernández Vela, María del Socorro. (1993). Modelo para evaluar el posgrado en administración de la UPIICSA. *Revista UPIICSA*, 1, (1), 13-21
21. Flores Crespo, Pedro. (2002). En busca de nuevas explicaciones sobre la relación entre educación y desigualdad. El caso de la Universidad Tecnológica de Nezahualcóyotl. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, (16), 537–576. (en línea). Disponible en: <http://www.comie.org.mx/documentos/rmie/v07/n016/pdf>. (2006, 07 junio)
22. Flores Crespo, Pedro. (2005). *Educación superior y desarrollo humano. El caso de tres universidades tecnológicas*. México, ANUIES.
23. Gómez Campo, Víctor M. (1982). Relaciones entre educación y estructura económica: dos grandes marcos de interpretación, *Revista de Educación Superior*, XI, (1), 5–42.
24. Herrera Beltrán, Claudia. (2002, 2 de octubre). Limitadas posibilidades de ascenso para egresados de Universidades Tecnológicas". *La Jornada* (en línea), secc. Sociedad y Justicia. p. 23
25. Isaac, Stephen and William B. Michael. (1981 Trad.). *Handbook in Research and Evaluation. A collection of principles, methods, and strategies useful in planning, design and evaluation studies in Educational and Behavioral Sciences*. San Diego California. Edits Publisher.

26. Kent, Rollin. (1996). *Los temas críticos de la educación superior en América Latina*. FLACSO–Chile; Universidad Autónoma de Aguascalientes. México. Fondo de Cultura Económica.
27. Machado Mendivil, Francisco Javier. (2001). Seguimiento de egresados del Instituto Tecnológico de Hermosillo. *Revista Espacio ITH*, (3), 1–9.
28. Mackenzie, Laura. (2001). *Universidades Tecnológicas en México: un modelo en proceso de consolidación*. Servicio Informativo Iberoamericano de la OEI.
29. Mason D. Robert y Lind, Douglas A. (1998). *Estadística para administración y economía*. México. Alfaomega.
30. Medina Revilla, Antonio. (1997). *Diseño y desarrollo curricular para la formación de personas adultas*. Madrid, España. Universidad Nacional de Estudios a Distancia (UNED).
31. Muñoz Izquierdo, Carlos. (1985, Septiembre). *Aplicación de la teoría económica a la planeación de la educación superior. Reflexiones teóricas y sugerencias metodológicas*. Ponencia presentada en el II coloquio de pedagogía "La educación hoy". Facultad de filosofía y letras. UNAM, México.
32. Navarro Leal, Marco Aurelio. (1998). "Consideraciones teóricas para el Estudio de Egresados", en *Esquema Básico para Estudios de Egresados en Educación Superior*. México. ANUIES
33. Navarro Leal, Marco Aurelio; Lladó Lárraga, D. M. y Cruz Aguilar María de Lourdes. (2002). Demandas de educación superior en Valle Hermoso, Tamaulipas. *Revista internacional de ciencias sociales y humanidades, SOCIOTAM*, XII, (2), 129-139. (en línea). Disponible en: <http://redalyc.uaem.mx/redalyc/Src/inicio/ArtPdfRed.jsp?;Cve=65412207>155N1405-3543>. (2008, 10 noviembre)
34. Pérez Correa, María Eugenia. (1981). Vinculación entre educación superior y sector productivo", *Enlace*, Noviembre.
35. Piore, M. y P. Doeringer. (1985). *Mercados internos de trabajo y análisis laboral*. España. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
36. Ramsey, Gregor; Martin Carnoy y Woodburne Gregor. (2000). Aprendiendo a trabajar. Una evaluación del CONALEP y del sistema de Universidades Tecnológicas en México. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, (19), 327-354.
37. Ruiz del Castillo, Amparo. (2002). *Educación superior y globalización. Educar, ¿para qué?* Colombia. Plaza y Valdés Editores.

38. Ruiz Larraguivel, Estela. (2007). Sustentos de una política de Reforma en la Educación Superior: El Caso de las Universidades Tecnológicas. *Revista de la Educación Superior*. Vol. XXXVI (4) No. 144, 111-118
39. Sacristán J. Gimeno. (1995). *El currículum: una reflexión sobre la práctica*. España. Editorial Morata.
40. UNESCO (1998). "Conferencia mundial sobre la educación superior en el siglo XXI: Visión y Acción", en *Disyuntiva Actual de la Educación Superior*. México. UNAM – PRAXIS,.
41. Valenti G. y Varela G. (1998). "Construcción analítica del estudio de egresados", en *Esquema Básico para Estudio de Egresados*. México. ANUIES.
42. Velasco Mateo, Virginia. (2003). *Caracterización del proceso de enseñanza de la Universidad Tecnológica de la Costa Grande en la formación profesional del Técnico Superior Universitario*. Tesis de Maestría en Ciencias, área: educación superior. Universidad Autónoma de Guerrero, México.
43. Villa Lever, Lorenza y Flores Crespo Pedro. (2002). Las Universidades Tecnológicas Mexicanas en el espejo de los Institutos Universitarios de Tecnología Franceses. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, (14), 17-49.
44. Villaseñor García, Guillermo. (1997). *La identidad en la educación superior*. México. Universidad Autónoma Metropolitana, Xochimilco–Universidad Autónoma de Querétaro.
45. Zúñiga Molina, Leonel. (2006). *Desafíos de la evaluación educativa: consideraciones y propuestas en torno al caso de México*, Documento de discusión tomo 3, IV Congreso Nacional de Educación, Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación. México.

ANEXOS



CUESTIONARIO DE SEGUIMIENTO DE EGRESADOS.

Esta encuesta tiene como objetivo conocer la situación, desempeño y desarrollo profesional de los egresados de la carrera de TSU en Administración; sus respuestas sinceras nos aportarán información significativa para la toma de decisiones a nivel curricular, así como para establecer la calidad de la docencia en dicha carrera.



INSTRUCCIONES: Marque con una “X” el inciso que corresponda a su respuesta u opinión, y en su caso, favor de contestar lo que se le solicita.

I. DATOS GENERALES Y ANTECEDENTES FAMILIARES.

I.1 DATOS GENERALES.

1. **Género.**
- a) Masculino b) Femenino.
2. **Edad:** _____ años.
3. **Estado civil.**
- a) Soltero(a) c) Divorciado(a)
b) Casado(a) d) Otro: _____
4. **Lugar de nacimiento:** Señale sólo entidad federativa. _____.

I.2. ESCOLARIDAD Y OCUPACIÓN DEL JEFE DE FAMILIA.

5. **Indique el nivel máximo de estudios de su padre o de la de persona que haya fungido como jefe de familia.**

- | | |
|--|-------------------------------|
| a) Sin estudios | h) Normal superior incompleta |
| b) Primaria incompleta | i) Normal superior completa |
| c) Primaria completa | j) Licenciatura incompleta |
| d) Secundaria incompleta | k) Licenciatura completa |
| e) Secundaria completa | l) Posgrado incompleto |
| f) Bachillerato o equivalente incompleto | m) Posgrado completo. |
| g) Bachillerato o equivalente completo | n) Otro (especifique). _____ |

6. **Indique la ocupación del jefe de familia (empleo actual o si es jubilado y ya no trabaja, del último empleo).**

- | | |
|--|--------------------------------------|
| a) Director general. | j) Empleado no profesional |
| b) Dueño o socio de una empresa, despacho, rancho. | k) Por cuenta propia, no profesional |
| c) Profesional independiente | l) Vendedor |
| d) Gerente/Director de área | m) Asistente/ayudante/auxiliar |
| e) Subgerente /subdirector de área | n) Trabajador manual no calificado |
| f) Jefe de departamento/ejecutivo de cuenta | o) Empleado doméstico |
| g) Jefe de oficina/sección/área | p) Ejidatario |
| h) Empleado profesional | q) Jornalero agrícola |
| i) Analista técnico | r) Otro(especifique): _____ |

7. **Tamaño de la empresa/institución en que trabaja(ba) el jefe de familia.**
a) Hasta 15 empleados (Micro) c) Entre 101 y 250 empleados (Media)
b) Entre 16 y 100 empleados (Pequeña) d) Más de 251 empleados (Grande).

8. **¿Cuántos miembros de su familia comparten los ingresos y los gastos del hogar?:** _____ personas.

9. **¿Cuál es el monto mensual neto (aproximado) de los ingresos de su familia (tome en cuenta los ingresos de todos los miembros que aportan).**

Monto del ingreso familiar: \$ _____

10. **Número de miembros que aportan al ingreso familiar:** _____ personas.

11. **¿Su vivienda es?:**
a) Propia c) Prestada
b) Rentada d) Otro (especifique): _____

12. **De los siguientes servicios, marque aquellos con los que cuenta su vivienda:**

- a) Teléfono d) Chofer
b) Jardín propio e) Un automóvil
c) Empleada doméstica f) Dos automóviles

13. **¿Cómo se sostuvo económicamente durante sus estudios? (Señale la opción principal).**

- a) Por padres e) Tuvo que trabajar
b) Por otros familiares f) Por otros medios,
c) Por pareja (especifique): _____
d) Por beca/crédito educativo

II. ESTUDIOS DE BACHILLERATO O EQUIVALENTE

Proporcione los siguientes datos respecto a sus estudios de bachillerato o equivalente.

14. **Régimen jurídico de la institución:**
a) Pública b) Privada

15. **Tipo de bachillerato o equivalente:**
a) Preparatoria de universidad autónoma, CCH, etc. c) Bachillerato tecnológico (CETIS; CBTIS; CBTA; CBTF; CECYTE).
b) Colegios de Bachilleres del estado d) Preparatoria abierta
e) Otra (especifique): _____

16. **Ubicación geográfica de la misma:** Señale sólo entidad federativa): _____.

17. **Promedio final que obtuvo en sus estudios de Bachillerato o equivalente (escala de 60 a 100):** _____

III. ESTUDIOS DE TÉCNICO SUPERIOR UNIVERSITARIO.

Proporcione los siguientes datos respecto a sus estudios de TSU.

18. **Año en que inició sus estudios:** _____.

19. **¿Realizó su estadía profesional?**
a) Sí b) No, (motivos): _____

20. **¿Está titulado?**
a) Sí b) No (pase a la pregunta 22)

VI. CONTINUACIÓN DE LA FORMACIÓN

30. ¿Una vez que concluyó sus estudios de Técnico Superior Universitario, optó por otro tipo de estudios?
a) Sí b) No (pase a la pregunta 38)

31. A continuación le pedimos que nos brinde información sobre el estudio posterior a su nivel de TSU de más alto nivel escolar.

- a) Licenciatura d) Doctorado
b) Especialidad e) Otro (especifique): _____
c) Maestría

32. Nombre de la Institución donde lo cursó: _____

33. Tipo de Institución

- a) Pública c) Otro
b) Privada (especifique): _____

34. Nombre del programa: _____

35. ¿Concluyó usted estos estudios?

- a) Sí b) No

36. ¿Obtuvo usted el grado o diploma?

- a) Sí b) No

37. Indique el total de meses de escolaridad cursados y aprobados después del nivel de Técnico Superior Universitario: _____

VII. TRAYECTORIA Y UBICACIÓN EN EL MERCADO LABORAL.

VII.1 EMPLEO DURANTE EL ÚLTIMO AÑO DE ESTUDIOS DE TÉCNICO SUPERIOR UNIVERSITARIO. Con el fin de conocer su trayectoria ocupacional, le solicitamos nos proporcione la siguiente información atendiendo a tres criterios: 1) que la información sea sobre **el empleo que tuvo durante el último año de sus estudios de técnico superior universitario**; 2) que haya sido un trabajo con una **duración mínima de tres meses** y 3) si tuvo dos o más trabajos simultáneamente, que la información sea sobre el trabajo principal, entendiendo por principal **al cual le dedicó la mayor parte de su tiempo** (no considerar estancias ni estadía, aunque hayan sido pagadas)

38. ¿Trabajó usted durante el último año de sus estudios de TSU?

- a) Sí b) No (pase a la pregunta 41)

39. ¿En qué medida coincidía su trabajo con sus estudios de TSU?

- a) Nula coincidencia c) Mediana coincidencia
b) Baja coincidencia d) Total coincidencia

40. Número de horas en promedio que laboraba a la semana: _____ horas.

VII.2 BÚSQUEDA DE TRABAJO EN EL PERIODO INMEDIATO POSTERIOR AL EGRESO DE TÉCNICO SUPERIOR UNIVERSITARIO EN ADMINISTRACIÓN (CON LA TERMINACIÓN DEL TOTAL DE CRÉDITOS).

41. ¿Tenía usted empleo al concluir sus estudios de Técnico Superior Universitario? (Recuerde que por estudios concluidos entendemos haber cubierto el total de créditos de los cursos).

- a) Sí b) No

42. ¿Al concluir sus estudios buscó usted activamente trabajo? (Nos interesa su respuesta, aunque ya estuviese trabajando).

- a) Sí b) No (pase a la pregunta 48)

43. Indique el tiempo que le llevó conseguir el primer empleo, una vez que concluyó sus estudios de Técnico Superior Universitario. (Nos referimos al empleo cuya duración fue de tres meses mínimo).

- a) Menos de seis meses (pase a la pregunta 45) d) Más de 2 años (pase a la pregunta 44)
b) De seis meses a un año (pase a la pregunta 45) e) No encontré y seguí en el mismo empleo (pase a la pregunta 44)
c) De 1 a 2 años (pase a la pregunta 44) f) No encontré empleo, quedé desocupado (pase a la pregunta 44)

SÓLO PARA AQUELLOS QUE TUVIERON DEMORAS Y DIFICULTADES EN LA BÚSQUEDA DE TRABAJO.

44. ¿A qué atribuye la demora y/o dificultades para conseguir empleo al concluir sus estudios (Marque sólo una)

- a) Escasa experiencia laboral d) Tenía ofertas de trabajo poco atractivas
b) La carrera de TSU es poco conocida e) Otro
c) Su situación personal se lo dificultó (especifique). _____

LAS SIGUIENTES PREGUNTAS SE APLICAN SÓLO PARA AQUELLOS QUE BUSCARON Y ENCONTRARON TRABAJO AL CONCLUIR SUS ESTUDIOS.

45. Señale el principal medio a través del cual encontró trabajo al concluir sus estudios. (Recuerde que nos referimos al empleo con duración mínima de tres meses). Marque sólo uno.

- a) Bolsa de trabajo de la UTCG g) Relaciones hechas en empleos anteriores
b) Anuncio en el periódico h) Creación de un negocio, despacho, empresa, etc.; propios
c) Invitación expresa de una empresa o institución i) Integración a un negocio familiar
d) Recomendación de amigos de la carrera de TSU j) Por Estancia y/o Estadía
e) Recomendación de un profesor k) Otro (especifique): _____
f) Recomendación de un amigo o familiar

46. ¿Cuál fue el requisito de mayor peso para conseguir el trabajo, una vez que concluyó sus estudios y lo busco? Marque sólo uno.

- a) Tener título de TSU d) Otros
b) Aprobar los exámenes de selección (especifique): _____
c) Pasar una entrevista formal _____

47. En su opinión, ¿cuál es el factor que más influyó en la obtención del empleo?

- a) El prestigio de la institución en que estudió la carrera de TSU e) La edad
b) La buena aceptación de la carrera en el campo laboral f) El género o sexo
c) La coincidencia de la carrera con las necesidades de la empresa/institución g) Las responsabilidades familiares (ser casado, tener hijos)
d) La experiencia laboral previa h) Otras (especifique): _____

SÓLO PARA AQUELLOS QUE NO BUSCARON EMPLEO AL CONCLUIR AL CONCLUIR SUS ESTUDIOS DE TÉCNICO SUPERIOR UNIVERSITARIO.

48. ¿Cuál es la razón principal por la que no buscó empleo? Marque sólo una.

- a) Ya tenía trabajo b) Decidió continuar estudiando

- c) Por razones personales d) No necesitaba trabajar

VII.3 CARACTERÍSTICAS DEL EMPLEO INMEDIATO POSTERIOR A SU EGRESO DE TÉCNICO SUPERIOR UNIVERSITARIO. Nos interesa conocer con mayor detalle las características de su **empleo inmediatamente después de su egreso** de Técnico Superior Universitario, atendiendo a dos criterios: 1) que haya sido un trabajo con **duración mínima de tres meses** y 2) si tuvo dos o más trabajos simultáneamente, indique aquel **al cual le dedicó la mayor parte de su tiempo**.

49. De acuerdo con las condiciones antes mencionadas, ¿tuvo usted un trabajo o empleo?

- a) Si b) No (pase a la pregunta 60)

50. En este trabajo usted era:

- a) Propietario b) Trabajador independiente c) Empleado

51. El puesto inicial que ocupó era:

- a) Director general. j) Analista técnico
b) Dueño o socio de una empresa, despacho, rancho. k) Vendedor en establecimiento
l) Por cuenta propia, no profesional
c) Profesional independiente m) Asistente
n) Ayudante/auxiliar
d) Gerente/Director de área o) Por cuenta propia, no profesional
p) Empleado, no profesional
e) Subgerente /subdirector de área q) Otro(especifique): _____
f) Jefe de departamento/ejecutivo de cuenta
g) Jefe de oficina/sección/área
h) Empleado profesional
i) Supervisor

52. El tamaño de la empresa y/o institución era:

- a) Hasta 15 empleados (Micro) c) Entre 101 y 250 empleados (Media)
b) Entre 16 y 100 empleados (Pequeña) d) Más de 251 empleados (Grande).

53. Señale el tipo de contrato que usted tenía:

- a) Por tiempo determinado d) Otro
b) Por obra determinada (especifique): _____
c) Por tiempo indeterminado

54. El régimen jurídico de la empresa / institución en que trabajaba era:

- a) Pública b) Privada

55. Indique su ingreso mensual neto al inicio (incluyendo bonos y prestaciones).

Cantidad: \$ _____

56. Año en que lo percibía: _____

57. Número de horas en promedio que laboraba a la semana: _____ horas.

58. ¿En qué medida coincidía su actividad laboral con los estudios de Técnico Superior Universitario.

- a) Nula coincidencia c) Mediana coincidencia
b) Baja coincidencia d) Total coincidencia

59. El sector económico de la empresa y/o institución en que trabajaba era:

- a) Industria extractiva f) Servicios bancarios, financieros y seguros
b) Educación g) Transporte/comunicaciones
c) Industria de la transformación h) Servicios profesionales y técnicos
d) Industria de la construcción i) Servicios de salud
e) Comercio j) Servicios de gobierno

- a) Industria extractiva
- b) Educación
- c) Industria de la transformación
- d) Industria de la construcción
- e) Comercio
- f) Servicios bancarios, financieros y seguros
- g) Transporte/comunicaciones

- h) Servicios profesionales y técnicos
- i) Servicios de salud
- j) Servicios de gobierno
- k) Otro
(especifique): _____

71. La actividad principal que usted desempeña es:

A continuación le ofrecemos una lista para que usted marque la opción que corresponda y en el caso de que ninguna responda a lo que usted realiza, anótela en el renglón de otros. Recuerde que por principal entendemos aquella a la que le dedica más tiempo laboral.

- | | |
|------------------------------|--------------------------------|
| a) Dirección | n) Capacitación |
| b) Coordinación | o) Asesoría especializada |
| c) Dirección de proyectos | p) Consultoría |
| d) Coordinación de proyectos | q) Asesoría técnica |
| e) Análisis de sistemas | r) Comercialización |
| f) Planeación | s) Ventas |
| g) Programación | t) Control de calidad |
| h) Evaluación | u) Trabajo editorial |
| i) Supervisión | v) Actividades de organización |
| j) Mantenimiento | w) Actividades administrativas |
| k) Diagnóstico | x) Publicidad |
| l) Investigación | y) Atención a clientes |
| m) Análisis financiero | z) Otra (especifique): _____ |

72. Señale el medio principal a través del cual usted encontró su empleo actual:

- | | |
|--|---|
| a) Bolsa de trabajo de la UTCG | g) Relaciones hechas en empleos anteriores |
| b) Anuncio en el periódico | h) Creación de un negocio, despacho, empresa, etc.; propios |
| c) Invitación expresa de una empresa o institución | i) Integración a un negocio familiar |
| d) Recomendación de amigos de la carrera de TSU | j) Por Estancia y/o Estadía |
| e) Recomendación de un profesor | k) Otro (especifique): _____ |
| f) Recomendación de un amigo o familiar | |

73. Si usted compara el puesto que tenía en su empleo posterior al egreso de TSU con el de su empleo actual, considera que:

- | | | |
|---------------|--------------|--|
| a) Mejoró | c) Empeoró | |
| b) Está igual | d) No aplica | |

74. Si usted compara el nivel de ingresos inicial que tenía en su empleo posterior al egreso de TSU con el actual, considera que:

- | | | |
|---------------|--------------|--|
| a) Mejoró | c) Empeoró | |
| b) Está igual | d) No aplica | |

SÓLO PARA EGRESADOS QUE NO SE ENCUENTRAN TRABAJANDO ACTUALMENTE.

75. Señale la razón más importante por la que no se encuentra trabajando.

- | | |
|---|--|
| a) No tengo trabajo porque no encontré, pero lo sigo buscando | d) No tengo trabajo porque decidí continuar estudiando |
| b) No tengo trabajo porque no encontré y ya no busco | e) No necesito trabajar |
| c) Estoy por incorporarme a un trabajo | f) No tengo trabajo por cuestiones de salud |
| | g) No tengo trabajo porque aún no lo he buscado |
| | h) Otra (especifique): _____ |

VIII. DESEMPEÑO PROFESIONAL.

76. ¿Qué tan satisfecho está usted con los siguientes aspectos? Marque con una “X” el cuadro que corresponda a su respuesta de acuerdo con la siguiente escala:

	Poco satisfecho (1)	Satisfecho (2)	Muy satisfecho (3)	Totalmente satisfecho (4)
1. La puesta en práctica de los conocimientos adquiridos en los estudios de TSU.				
2. La posibilidad de realizar ideas propias.				
3. El reconocimiento profesional alcanzado				
4. El trabajo en equipo				
5. La posibilidad de coordinar un equipo de trabajo				
6. La posibilidad de responder a problemas de trabajo				
7. El contenido del trabajo/actividad				
8. El ambiente de trabajo				
9. El salario (ingresos y prestaciones)				
10. La posición jerárquica alcanzada				
11. La posibilidad de responder a problemas de relevancia social				
12. La posibilidad de hacer algo de provecho para la sociedad				

IX. EXIGENCIAS EN EL DESEMPEÑO PROFESIONAL COTIDIANO DEL TRABAJO ACTUAL.

77. De acuerdo con su experiencia laboral actual y la(s) actividad(es) que desarrolla, indíquenos, por favor, cuál es el grado de exigencia que enfrenta en los siguientes aspectos (aunque personalmente no tenga dificultades para cumplir con los requerimientos). Marque con una “X” el cuadro de la derecha que corresponda a su respuesta de acuerdo con la siguiente escala:

	Ninguna exigencia (1)	Poca exigencia (2)	Moderada exigencia (3)	Mucha exigencia (4)
1. Conocimientos generales de la disciplina				
2. Conocimientos especializados				
3. Conocimientos de lenguas extranjeras				
4. Habilidades para el manejo de paquetes computacionales				
5. Razonamiento lógico y analítico				
6. Habilidades para tomar decisiones				
7. Habilidad para encontrar soluciones				
8. Búsqueda de información pertinente y actualizada				
9. Habilidad para procesar y utilizar información				
10. Habilidad para trabajar en equipo				
11. Habilidad de dirección/coordinación				
12. Habilidad administrativa				
13. Disposición para aprender constantemente				
14. Disposición para el manejo de riesgo				
15. Habilidades para las relaciones públicas				
16. Habilidades para la comunicación oral, escrita y gráfica				
17. Puntualidad/formalidad				
18. Buena presentación				
19. Asumir responsabilidades				

20. Creatividad				
21. Identificación con la empresa/institución				

X. OPINIÓN DE LOS EGRESADOS SOBRE LA FORMACIÓN PROFESIONAL RECIBIDA.

X.1 OPINIÓN SOBRE LA ORIENTACIÓN OCUPACIONAL Y VALORATIVA DE LA FORMACIÓN.

78. Señale en que medida la formación de Técnico Superior Universitario le preparó para lo siguiente. Marque en el cuadro de la derecha la situación que corresponda a su opinión de acuerdo con la siguiente escala:

	Nada (1)	Poco (2)	En parte (3)	Mucho (4)
• Optar por trabajos en distintos sectores económicos				
• Trabajar en un sector económico específico				
• Vincularse con alguna institución/empresa particular				
• Continuar capacitándose				
• Pensar creativamente				
• Desarrollarse de manera independiente				
• Otro (especifique)				

X.2 COMENTARIOS SOBRE LOS CONTENIDOS DE LOS PLANES DE ESTUDIO

79. Indique el grado de énfasis otorgado a los diferentes contenidos en el plan de estudios de TSU que cursó. Haga una evaluación de conjunto y marque en los cuadros de la derecha el que corresponda a su opinión de acuerdo con las siguientes opciones.

	Ningún énfasis (1)	Poco énfasis (2)	Mediano énfasis (3)	Mucho énfasis (4)
1. Enseñanza teórica				
2. Enseñanza metodológica (técnicas de enseñanza)				
3. Enseñanza de matemáticas y estadística				
4. Enseñanza de técnicas de la carrera (administración, contabilidad).				
5. Prácticas: de laboratorio, de campo, etc.				

X.3 OPINIÓN SOBRE LOS CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES APRENDIDOS.

80. En qué medida el plan de estudios que cursó le proporcionó lo siguiente. Marque en el cuadro de la derecha la opción que corresponda de acuerdo con la siguiente escala:

	Ninguno (1)	Escasamente (2)	Medianamente (3)	Abundantemente (4)
1. Conocimientos generales de naturaleza científica y/o humanística.				
2. Conocimientos amplios y actualizados de los principales enfoques teóricos de la carrera				
3. Habilidades para la comunicación oral, escrita y/o gráfica				
4. Habilidad para la búsqueda de información				
5. Capacidad analítica y lógica				

6. Capacidad para aplicar conocimientos				
7. Conocimientos técnicos de la carrera				
8. Capacidad para identificación y solución de problemas				

XI. RECOMENDACIONES PARA MEJORAR EL PERFIL DE FORMACIÓN PROFESIONAL.

81. ¿Qué modificaciones sugeriría al plan de estudios que usted cursó? (señale en el cuadro de la derecha su respuesta)

	Ampliar (1)	Mantener (2)	Reducir (3)
1. Contenidos teóricos			
2. Contenidos metodológicos (técnicas de enseñanza)			
3. Contenidos técnicos			
4. Prácticas			
5. Enseñanza de matemáticas y estadística			
6. Sofwares de contabilidad y administración			
7. Visitas de inducción y específicas			
8. Otra (especifique)			

82. Señale en qué grado es importante actualizar los siguientes aspectos del plan de estudios que usted cursó. Anote su respuesta en el cuadro correspondiente de acuerdo con la siguiente escala:

	Nada importante (1)	Poco importante (2)	Importante (3)	Muy importante (4)
•Contenidos teóricos				
•Contenidos metodológicos (técnicas de enseñanza)				
•Contenidos técnicos				
•Prácticas				
•Enseñanza de matemáticas y estadística				
•Sofwares de contabilidad y administración				
•Visitas de inducción y específicas				
•Otra (especifique)				

83. Señale en qué área del conocimiento administrativo es necesario profundizar y/o actualizar el plan de estudios de Técnico Superior Universitario en Administración. (Sólo marque una opción).

- | | |
|--|---------------------------|
| a) Finanzas | g) Calidad |
| b) Mercadotecnia | h) Comercio internacional |
| c) Informática aplicada al área administrativa | i) Reingeniería |
| d) Recursos humanos | j) Economía |
| e) Administración pública | k) Proyectos de inversión |
| f) Fiscal | l) Otros (señale): _____ |

84. Señale una propuesta que considere necesario y urgente para el mejoramiento y fortalecimiento de los planes y programas de estudios del TSU en Administración. (Sólo una opción).

- | | |
|---|--|
| a) Realizar prácticas de estudio con problemas reales | f) Más tiempo para cada materia |
| b) Fomentar la investigación | g) Mayor control en el perfil de los maestros |
| c) Actualizar el plan con la realidad nacional | h) Incrementar el uso de las matemáticas, informática e inglés en los programas de estudio |
| d) Actualizar a los docentes | i) Profundizar en las materias de cada área |
| e) Mejorar los apoyos didácticos | |

j) Ofrecer estudios de Licenciatura (segundo ciclo)

XII. OPINIÓN DE LOS EGRESADOS SOBRE LA ORGANIZACIÓN ACADÉMICA.

85. A continuación listamos algunas características básicas de los docentes y su actividad. Haciendo una evaluación del conjunto de los profesores, indique qué porcentaje de los docentes de la carrera que usted cursó cumplía con las siguientes condiciones:

	De 0 a 25% (1)	De 26 a 50% (2)	De 51 a 75% (3)	De 76 a 100% (4)
1. Conocimiento amplio de la materia				
2. Claridad expositiva				
3. Atención fuera de clases				
4. Pluralidad de enfoques teóricos y metodológicos (diversidad de técnicas de enseñanza).				
5. Evaluación objetiva de los trabajos escritos y exámenes				
6. Motivación para acceder a nuevos conocimientos				
7. Motivación a la participación de estudiantes en clase				
8. Respeto al alumnado				
9. Asistencia regular a clases				
10. Puntualidad				
11. Otro (especifique)				

XIII. OPINIÓN SOBRE LA ORGANIZACIÓN ACADÉMICA Y EL DESEMPEÑO INSTITUCIONAL.

86. En seguida encontrará algunos aspectos referidos a la organización académica y administrativa de la carrera que estudió. Por favor indique en qué medida fueron atendidos estos aspectos de acuerdo con la siguiente escala:

	Mala (1)	Regular (2)	Buena (3)	Muy buena (4)
1. Realización de foros académicos de apoyo para los cursos				
2. Estímulo al trabajo de investigación conjunto entre profesores y alumnos				
3. Orientación y conducción de trabajos o proyectos de estadía profesional				
4. Atención del responsable de la carrera a las necesidades académicas de los alumnos				
5. Asignación de profesores al inicio del periodo lectivo				
6. Apoyo y orientación para la realización de la estancia				
7. Entrega de los programas de las materias a cursar a los alumnos				
8. Otro (especifique)				

XIV. OPINIÓN SOBRE LA ORGANIZACIÓN INSTITUCIONAL.

87. Nos interesa su opinión en torno a la calidad de los servicios que a continuación se enlistan. Marque el cuadro que corresponda a su opinión de acuerdo con las siguientes opciones:

